

**APROXIMACIÓN A LA SUBJETIVIDAD LABORAL DE PSICÓLOGOS
ORGANIZACIONALES**

HERRERA GUTIÉRREZ DIANA CAROLINA

HERRERA RODRÍGUEZ DANIELA

ROJAS SILVA ANDREA CAROLINA

VACA ROMERO ERIKA JULIETH

UNIVERSIDAD PILOTO DE COLOMBIA

FACULTAD DE PSICOLOGÍA

TALLER DE INVESTIGACIÓN II

BOGOTÁ

2016

**APROXIMACIÓN A LA SUBJETIVIDAD LABORAL DE PSICÓLOGOS
ORGANIZACIONALES**

HERRERA GUTIÉRREZ DIANA CAROLINA

HERRERA RODRÍGUEZ DANIELA

ROJAS SILVA ANDREA CAROLINA

VACA ROMERO ERIKA JULIETH

Presentado a: Mónica Lilian Castillo Quiroga

UNIVERSIDAD PILOTO DE COLOMBIA

FACULTAD DE PSICÓLOGOS

TALLER DE INVESTIGACIÓN II

BOGOTÁ

2016

Índice

Resumen

Abstract

Introducción

Referentes teóricos

Método

Resultados

El infiltrado diligente

El psicólogo vanguardista

Trabajo

Experiencia

Salario

Estudios

Calidad Humana y Ética

El psicólogo en su lujo interior

Conclusiones

Referencias

Apéndices

Índice de figuras

<i>Figura 1.</i> Ejemplo de Redes sociales.....	19
<i>Figura 2.</i> Expresiones de Redes sociales.....	20

APROXIMACIÓN A LA SUBJETIVIDAD LABORAL DE PSICÓLOGOS ORGANIZACIONALES¹

Herrera Gutiérrez Diana Carolina, Herrera Rodríguez Daniela, Rojas Silva Andrea Carolina, Vaca Romero Erika Julieth²

Resumen

El presente artículo es una investigación cualitativa de corte hermenéutico, la cual buscó acercarse a la subjetividad laboral de los Psicólogos Organizacionales egresados de la Corporación Universidad Piloto de Colombia. Para ésta investigación se entrevistaron seis psicólogos (cinco mujeres y un hombre); con edades entre 24 y 40 años, y experiencia laboral de 3 a 15 años, quienes trabajan en diversas organizaciones o de manera independiente. Además de las entrevistas, se recopiló información por medio de páginas web, portales de empleo y del grupo Psicólogos con Dignidad de la red social Facebook.

Después de analizar la información recolectada, se obtuvieron tres repertorios interpretativos, los cuales fueron: *El Infiltrado Diligente*, el cual hace referencia al rol encubierto del psicólogo y a la eficacia en el cumplimiento de sus funciones y la de los demás. El segundo repertorio hace referencia al *Psicólogo Vanguardista*, que tiene la necesidad de innovar y actualizarse constantemente en beneficio de su profesión y de la organización y por

¹ Este artículo se realizó a luz del *proyecto subjetividades laborales en Colombia*, y fue revisado y remitido a la revista por PS. MsC. Mónica Lilian Cantillo Quiroga, docente investigadora del programa de Psicología.

² Estudiantes de IX semestre de Psicología, Universidad Piloto de Colombia.

último encontramos, *el Psicólogo en su Lujo Interior*, este hace alusión a la estabilidad emocional del psicólogo y como esta aporta a sus espacios personales, respecto a su familia, y ambientes que colaboran con su satisfacción emocional. En conclusión, estos repertorios representaron los diferentes puntos de vista que cada profesional tiene respecto a su desempeño a lo largo de su vida laboral y cómo estos influyen en el trabajo.

Palabras clave: Subjetividad laboral, Trabajo, Psicología Organizacional, Rol del Psicólogo.

Abstract

This article is a qualitative research of hermeneutic Court, which sought to approach the labor subjectivity of organizational psychologists who have graduated from the Corporation pilot University of Colombia. For this research interviewed six psychologists (five women and a man); aged between 24 and 40 years, and work experience of 3 to 15 years, working in various organizations or independently in addition to the interviews, was collected information through websites, portals of employment and the Group psychologists with dignity of the social network Facebook.

After analyzing the information gathered, we obtained three interpretative repertoires, which were: the diligent infiltrate, which refers to the undercover role of the psychologist and the effectiveness in the performance of their duties and that of others. Second repertoire makes reference to the cutting-edge psychologist, who has the need to innovate and constantly updated for the benefit of their profession and the Organization and finally found, the psychologist in luxury inside, it refers to the emotional stability of the psychologist and as this gives spaces personal, about his family, and environments that collaborate with his emotional satisfaction. In conclusion, these codes represent different points of view that every professional has regarding its performance throughout their working lives and how these influence at work.

Keywords: Job Subjectivity, Work, Organizational Psychology, role of psychologists.

Introducción

Esta investigación parte del trabajo que se adelanta en el programa de psicología de la Universidad Piloto de Colombia, donde se plantea la importancia que tiene la subjetividad para los sujetos en el ámbito laboral, y cómo ésta puede determinar diferencias en cada persona según experiencias individuales. Además de esto, éste trabajo tomó como referente algunas investigaciones realizadas con anterioridad, las cuales plantean dicha importancia de manera amplia. La investigación de Orejuela (2011) abordó la subjetividad en el trabajo desde la perspectiva del sentido atribuido al mismo como actividad socioeconómica a partir del análisis de las representaciones asociadas, la centralidad atribuida a éste como actividad social, las normas sociales asociadas a la práctica laboral, los valores laborales introyectados y asumidos. El método fue un estudio cualitativo descriptivo-interpretativo, basado en entrevistas a profundidad a con seis trabajadores profesionales los cuales ejercían diferentes tipos de trabajo, en distintas ciudades de Colombia. Los resultados obtenidos permitieron comprender que los profesionales hacen una valoración positiva del trabajo y lo asumen como una actividad social con sentido de autoexpresión y de desarrollo personal que, en jerarquía social, es sólo superado por la familia, y que es asumida con un sentido profundo del compromiso, la calidad y el mejoramiento; del cual esperan un trato respetuoso y una remuneración equitativa.

Por otro lado Cantillo, Sanmartín y Perdomo realizaron un estudio el cual propone presentar un acercamiento a la construcción de la identidad laboral de los psicólogos organizacionales a través del discurso de siete de ellos, fue posible comprender cómo en las prácticas sociales se configura la identidad, ya que ésta es el resultado de la interacción tanto de sujetos entre sí, como del contexto social al cual pertenecen y desde luego el modo en que se mantiene el sujeto dentro de la organización. Llegando a la conclusión de que es posible decir que en la organización el psicólogo es llevado a hacer un conocimiento de la eficacia y la eficiencia del sujeto en el trabajo. Y aunque su orientación política y ética, que fue construida

Comentario [e1]: SEÑOR JURADO EN ESTE PRIMER APARTADO SE ENCUENTRA LA JUSTIFICACIÓN Y ANTECEDENTES DEL ARTICULO.

por medio de su formación lo lleve a considerar como principio, al hombre por encima de todo; no podría llevarlo a cabo dadas las exigencias del contexto organizacional.

Es así como la subjetividad laboral en los psicólogos se articula con la manera de ser de cada organización es de consideración el aporte de este artículo a la psicología y de manera más específica a la línea organizacional, para entender la situación actual del profesional en referencia a su ámbito laboral, lo cual posibilitará al lugar a ser parte importante en la experiencia adquirida por el ser humano, donde este se fusiona con la experiencia social del mismo y de esta manera obtener un amplio conocimiento de las funciones, responsabilidades adquiridas y de forma profunda la percepción que tiene el mismo psicólogo de su rol y situación dentro de las organizaciones.

La manera en que está asociada la subjetividad da lugar los valores, las creencias, las percepciones y las actitudes socialmente dominantes para cada cultura, elementos que son introyectados particularmente por cada individuo según su propia experiencia. La subjetividad plantea la cuestión de la relación entre individuo, cultura y sociedad (Basco, 2006). Por esta razón cada individuo se ve sujeto de manera particular a una organización, y realiza su trabajo de manera diferente entre ellas, según la experiencia y las demandas en el mundo laboral y crea su propio punto de vista. De esta manera describe diferentes realidades laborales en donde la psicología puede ser una herramienta transformadora y útil.

Así mismo se difundirá un conocimiento situado sobre la realidad laboral de algunos actores sociales, lo cual posibilitará una mejor preparación para los desafíos en el ejercicio profesional de los psicólogos y de los estudiantes de psicología, evitando la usurpación de las distintas funciones que acarrea el ejercicio profesional en psicología. Por último, se muestra la importancia de construir una posición crítica sobre la situación laboral contemporánea y la subjetividad laboral en Colombia que permita superar los prejuicios sobre los trabajos y los trabajadores, así como vislumbrar algunos aspectos sobre el mundo del trabajo en el país, además del reconocimiento que se hace a las diferencias individuales de cada sujeto y cómo dichas diferencias dan lugar a discursos subjetivos de cada individuo entrevistado.

En este trabajo se exploró la subjetividad laboral de los psicólogos organizacionales a partir de experiencias personales y laborales, con el fin de reconocer el significado de la práctica del profesional en psicología dentro de la organización. Según la proximidad de los repertorios encontrados se da una noción de la realidad de los sujetos y la labor que desempeñan, es así como las prácticas laborales y personales van ligadas a la subjetividad de cada entrevistado. Así mismo se contrastaron los repertorios encontrados con la teoría de distintos autores, que abordan el tema de subjetividad y se dio una explicación desde el punto de vista de los autores del artículo. La subjetividad laboral en los psicólogos se articula con la manera de ser de cada organización. Este artículo se interesa por exponer algunos aspectos de la situación actual del profesional en psicología que ejerce dentro de las organizaciones, para esto se buscó conocer la percepción que tienen los psicólogos de la universidad Piloto de Colombia con respecto a su rol y realidad dentro de las organizaciones.

Comentario [2]: Señor jurado en este párrafo se encuentra el objetivo general de nuestro artículo, ya que según las normas APA se exponen en prosa.

Comentario [3]: Señor jurado este es una de los objetivos específicos planteados para este artículo de investigación.

Los valores, las creencias, las percepciones y las actitudes socialmente dominantes para cada cultura son elementos que se introyectan particularmente en cada individuo según su propia experiencia y construyen su subjetividad. “La subjetividad plantea la cuestión de la relación entre individuo, cultura y sociedad” (Basco, 2006). Por esta razón cada individuo se ve sujeto a una organización, y realiza su trabajo de manera diferente, según la experiencia y las demandas en el mundo laboral y crea su propio punto de vista. Es así como se buscó identificar los valores y creencias que emergen a partir de la realidad de cada sujeto dentro del contexto laboral.

Comentario [4]: Señor jurado, éste es otro de los objetivos específicos planteados en el artículo

Referentes teóricos

Para esta investigación el concepto de subjetividad laboral es fundamental a la luz de diversos autores, el sociólogo mexicano Eduardo De la Garza (1998), plantea la subjetividad como:

Un proceso dinámico, antes que estático, contingencia y solo relativamente cohesionado y coherente, no es una estructura que da sentido de uno a uno, sino un proceso que pone en juego estructuras cognitivas parciales (cognitivas, valorativas, de personalidad...) en diferentes niveles de abstracción y profundidad que se configuran para situaciones y decisiones concretas” (p.54).

Comentario [5]: Revisar normas APA

Si bien se interpreta al sujeto como aquel que cambia su realidad según la necesidad del contexto, busca modificarse a sí mismo para adaptarse y generar innovación en la empresa, y de esta manera generar cambios sin salir de los parámetros establecidos dentro de la organización.

El hecho psicológico es contextualizado como: “la significación e interpretación de un hecho psicológico puede estar representado en situaciones de la vida cotidiana, siendo la subjetividad un proceso de experiencias vividas, que permite al sujeto transformar constantemente su entorno según la necesidad laboral” (Castro, 2004, p.85). Así mismo, el sujeto se vincula a un conjunto de reglas y valores que establece la organización y son utilizados para observar y evaluar el comportamiento de los colaboradores.

La subjetividad según Orejuela y Ramírez (2011), compromete entender al sujeto desde dos puntos de vista: Primero como sujeto histórico-social; y segundo como sujeto socio-consciente. El primer punto de vista expone que el sujeto realiza las experiencias, actividades y significaciones dentro de un marco cultural y contextual particular; se entiende como “la acumulación social de significados ya sean morales, normativos, estéticos, éticos, entre otros” (De la Garza, 1998, p.69). Este ámbito histórico-social, se caracteriza por plantear las dimensiones de espacio-tiempo en la que se desarrollan las acciones humanas. Por otro lado, se considera al sujeto como un ser social, ya que, desde que nace, si bien no es un sujeto en sí mismo, se encuentra predispuesto a llegar a serlo según el ambiente en el que se forme como persona y trabajador en un futuro. De acuerdo con lo anterior, la construcción de subjetividad

enlaza el significado que el sujeto le otorga a su propia experiencia, transformándola según la demanda de las organizaciones.

El contexto laboral del psicólogo organizacional permite:

La aplicación de los conceptos, conocimientos, habilidades, técnicas y metodologías propias de la psicología que abarca el estudio, diagnóstico, coordinación, intervención, gestión y control del comportamiento humano en las organizaciones, es un profesional que contribuye a la generación de valor mediante la gestión y el desarrollo del talento humano, en contextos laborales (Cárdenas, 2013, p. 87).

Según lo anterior el propósito es de generar bienestar económico, social, de salud y emocional a cada uno de los miembros de la organización. Sánchez (1993) plantea: “en las organizaciones se requiere un profesional que se encargue del comportamiento humano para hacer cumplir sus funciones según lo estipulado en los reglamentos organizacionales” (p.15). El psicólogo organizacional debe ser capaz de aplicar toda una estructura de conocimientos desarrollados por la psicología a un ambiente laboral, en el cual se exige ser altamente competitivo y calificado, contar con personal idóneo, con la habilidad de gestionar, incorporar y aportar cada vez más sus conocimientos al proceso de producción, participar en el análisis de solución de problemas inherentes a su gestión que podrían en algún momento obstaculizar la calidad de su trabajo. Los ambientes de trabajo forman relaciones laborales importantes, las cuales implican una alta responsabilidad y compromiso por parte del trabajador en donde se generan condiciones de alta presión, lo cual compromete la estabilidad emocional y afectiva de los sujetos al momento de cumplir con su cargo en la organización. El segundo punto de vista, según De la Garza (1998), percibe al hombre como ser social, es decir:

Un ser en relación con otros que es visto siempre en función del conjunto de sus relaciones sociales, las cuales están determinadas por el desarrollo de la sociedad en la que se inscribe. Así mismo, es visto como un ser con cierto nivel de conciencia de su entorno social

y de sí mismo, se percibe al hombre en una posición activa y crea una visión propia, como ser social. (p.35)

Al estar inmerso en la sociedad y de manera puntual en el contexto laboral, el Psicólogo Organizacional, está sujeto a las necesidades de la empresa, es así como se evidencia la responsabilidad de este, al estar pendiente del comportamiento y la vigilancia. Es importante la observación y predicción del comportamiento para dar cuenta la manera en que el sujeto actúa.

Desde el origen de la psicología organizacional ésta se ha interesado en encontrar las habilidades de cada trabajador, este campo se ha denominado la psicología de las diferencias³ y es actualmente empleado en los procesos de selección de personal en base a la función estratégica de la empresa, que se convierten en políticas y normas de cumplimiento hacia los colaboradores, en la medida en que al ser usadas por distintas autoridades, estas constituyen los parámetros que los trabajadores deben alcanzar tales como su ingreso, permanencia y movilización en el mundo laboral. Encaminados a dar cumplimiento de las necesidades de la organización, la importancia de dicha predicción del comportamiento humano, se debe a que esto permite identificar las competencias de cada trabajador y la manera en que pueden aportar en su lugar de trabajo y generar frutos en su plan de vida y desarrollo como persona. Así mismo, se tiene en cuenta las necesidades de la organización para la actualización del profesional encargado de predecir el comportamiento, teniendo como resultado una ganancia recíproca entre organización y colaboradores. El Trabajo, Gorz (1998), lo explica como: “una invención de la modernidad, ya que la forma en que se conoce, se practica y se sitúa en el centro de la vida individual y social fue inventada y luego generalizada con el paso del tiempo” (p.40). El sujeto a lo largo de la historia ha dado importancia al trabajo, a tal punto que se ha convertido en su centro de vida, este se relaciona a los aspectos culturales de las personas, de esta manera se reconoce y se valora al sujeto según el trabajo que realice, dado que:

³ La Psicología de las Diferencias es aquella que está en busca de múltiples aptitudes de los trabajadores para diferentes trabajos.

“existe dicho valor puede generar o no bienestar al psicólogo, respecto a la satisfacción con su quehacer, de esta manera se plantea la satisfacción como determinante no solo de bienestar y salud, sino como resultados positivos para la compañía, dado lo anterior también permite evidenciar la importancia de poseer colaboradores” (Beltrán, 2012, p.16).

Así, para obtener resultados eficaces para la organización, lo cual conlleva a su permanencia y valoración en su sitio de trabajo.

Método

Para esta investigación sobre subjetividad laboral en psicólogos organizacionales, se eligió como población a psicólogos egresados de la Universidad Piloto de Colombia donde se tomó como muestra seis participantes, cinco mujeres y un hombre, en un rango de edad de 24 a 40 años, de los cuales cinco se encuentran en la organización y uno de manera independiente. A las personas elegidas se le aplicó una entrevista a profundidad⁴ de 15 preguntas relacionada con la experiencia laboral, a través de la aplicación de una prueba piloto y a su vez validada por un juez experto, la entrevista se desarrolló de manera fluida e informal que permite comprender y especificar la posición respecto a su trabajo en cada entrevistado.

Esta entrevista abordó aspectos como el rol del psicólogo, respecto al ejercicio de vigilancia y control en los colaboradores, el trabajo en relación a la experiencia, estudios realizados, proyecto de vida, salario, ética profesional y la importancia de la innovación para mantener vigencia dentro de las organizaciones y el bienestar haciendo énfasis en el ámbito familiar. Con el fin de indagar sobre la subjetividad laboral en Colombia en la población

⁴Entrevista a Profundidad: se basa en el seguimiento de un guión de entrevista, en él se plasman todos los tópicos que se desean abordar a lo largo de los encuentros, por lo que previo a la sesión se deben preparar los temas que se discutirán, con el fin de controlar los tiempos, distinguir los temas por importancia y evitar extravíos y dispersiones por parte del entrevistado (Robles 2011).

nombrada con anterioridad, para analizar los resultados obtenidos se utilizó el análisis de discurso⁵ a través de una matriz de análisis cuya finalidad era organizar los relatos de los entrevistados. Gracias a ello, emergieron tres repertorios interpretativos⁶ los cuales son: el infiltrado diligente, psicólogo vanguardista y psicólogo en su lujo interior.

Comentario [e6]: SEÑOR JURADO
AQUÍ SE ENCUENTRA LA
METODOLOGIA DEL ARTICULO

Para este trabajo se tuvo en cuenta la Resolución 8430 de 1993, sobre la investigación en salud, específicamente los artículos 5 y 6 los cuales se refieren a cómo toda investigación con seres humanos debe propender por el respeto a la dignidad y la protección a los derechos humanos, así como su bienestar. En la investigación se buscó explicarles claramente a los entrevistados el tipo de ejercicio que se realizó y con qué sentido, esto con el fin de que tuvieran certeza de la utilización ética de sus entrevistas. A los entrevistados se les presentó un consentimiento informado, en donde se explica los usos que se le va a dar a las entrevistas. Finalmente, es importante decir que este trabajo es desarrollado por psicólogas en formación de IX semestre con conocimiento teórico en temas de psicología organizacional.

Para esta investigación se empleó el método hermenéutico y el interés en el lenguaje no solo considerarlo como la habilidad de comunicar sino ser organizador de la vida humana. El lenguaje relaciona al hombre con el mundo ya que contiene de manera innata la visión de cada sujeto. Su interpretación requiere el conocimiento histórico en el cual se desarrolla la investigación interpretada por el investigador (Arráez, Calles y Moreno de Tovar, 2006).

Resultados

⁵Análisis del discurso: propuesto por Potter y Wetherell (1996), fue el método desde el cual se analizó la información. Estos autores plantean que la calidad del análisis dependerá de las interpretaciones particulares, que, a su vez, dependen del carácter minucioso de la observación del material, de la capacidad para vislumbrar alternativas y de la calidad del texto al presentar los resultados.

⁶Repertorios Interpretativos: De acuerdo con Potter y Whetherell (1996), las diferencias e inconsistencias en el discurso son discrepancias entre unidades lingüísticas, relativamente vinculadas e internamente consistentes.

Después de realizar y analizar las entrevistas a profundidad, por medio del análisis del discurso se dio continuidad a categorizar en un matriz de análisis los resultados encontrados. Dicho producto da cuenta de la subjetividad laboral de los psicólogos los cuales arrojan tres Repertorios interpretativos, que se darán a conocer a continuación:

El infiltrado diligente

Dentro de las organizaciones existen personas encargadas de cumplir funciones de infiltrado, es decir que tienen la labor de permanecer encubiertas, para supervisar los procesos de los trabajadores, referentes a cumplir los horarios reglamentados y todo aquello que se encuentra relacionado con las funciones dentro de la organización según el cargo desempeñado y así llevar a cabo su objetivo de control y vigilancia de los colaboradores de la empresa, con el fin de controlar el comportamiento humano en las organizaciones para contribuir a la gestión y el desarrollo de sus funciones, es así como Luque psicólogo entrevistado añadió:

Yo tengo que irme por el lado de (...) hablar, tener a cargo cosas muy puntuales, que no le puedo soltar a nadie, como el tema del biométrico, los procesos disciplinarios, todo lo que tiene que ver con llamadas de atención y retiros (S .Luque, comunicación personal, 12 de noviembre de 2015).

La psicóloga en el fragmento anterior manifiesta que prácticas como los procesos disciplinarios y el cumplimiento de las normas, son de su responsabilidad, para la entrevistada las tareas no pueden ser cedidas a otro colaborador de la organización. Se puede evidenciar que el psicólogo en la organización vincula dentro de sus funciones la vigilancia y el control hacia los trabajadores, por ejemplo, en la cita anterior la entrevistada hace referencia al “biométrico” con esto, ella presenta una de las labores que les asignan frecuentemente a los

Comentario [e7]: SEÑOR JURADO
LOS RESULTADOS SON CITAS DE
NARRACIONES DE CADA
ENTREVISTADO , EL CUAL TIENE UN
ANALISIS CONTINUO A LA CITA
EXTRAIDA DE LA CITA .

psicólogos organizacionales. Esta labor consiste en la identificación de los empleados a través de un dispositivo electrónico, este es un método automático de identificación y verificación de un individuo utilizando características físicas y de comportamiento precisas como lo son huellas dactilares y el iris, entre otras, para indicar el tiempo de llegada, de salida y confirmando el cumplimiento de horarios dentro de la organización, y así estar regidos considerablemente por la necesidad de predecir comportamientos futuros de las personas en una organización, y así controlar lo que hacen en el presente, lo que genera tensión entre los mismos. Por ende, la autonomía se puede ver afectada, por consiguiente, el resultado es un trabajo bajo presión para las personas que se encuentran bajo su cargo puede ser perjudicial.

Adicionalmente, según el discurso de la psicóloga entrevistada, ella se cataloga a sí misma como un “puente o canal”, que, si bien mantiene la relación, casi inexistente entre jefes y colaboradores no permite comunicación directa, en dicha estructura jerárquica, da a conocer niveles de responsabilidad y de poder en una dirección, esto de alguna manera disminuye los niveles de autonomía. En algunos casos, los trabajadores ejercen su trabajo por presión y no por criterio propio, debido a que el psicólogo se ve inmerso en la estructura de la organización regida por sus normas y criterios, lo que ocasiona la pérdida de su propia esencia, es decir la manera de pensar y actuar en relación a lo exigido por la empresa, según la psicóloga entrevistada Mancipe afirmó:

En el trabajo, quité los paradigmas del psicólogo, porque todo el mundo cree que uno es el “comunicativo” o el chismoso, perdón la expresión, ellos piensan que nosotros somos los sapos, los que le llevamos las cosas al jefe (...) ese es el paradigma que ellos tienen, cuando yo llego a las organizaciones (...) ellos saben que yo soy más apoyo de ellos, pero también de los jefes (S. Mancipe, 2015, comunicación personal, 12 de noviembre de 2015).

Comentario [e8]: CITA DE NARRACIÓN

En este fragmento la psicóloga entrevistada manifiesta la percepción que los demás trabajadores tienen acerca de lo que los psicólogos hacen dentro de la organización, ella afirma que dichos profesionales pueden ser percibidos como comunicativos dentro de la empresa y por

esta razón no son personas en las que los colaboradores puedan confiar. Es así como el psicólogo organizacional es aquel que mantiene en constante vigilancia y control, en aquellos que se encuentran bajo su poder; a su vez este individuo, que cumple esta función también está sometido a la vigilancia y control de otro sujeto de mayor jerarquía. Se percibe al psicólogo como comunicativo al llevar la información de un lugar a otro, con respecto a lo que pasa con sus compañeros dentro de la organización, se convierte en alguien poco confiable, ante la percepción de los trabajadores. Este se interesa en mayor medida por el cumplimiento de los deberes de los demás.

En consecuencia, cabe anotar como el psicólogo diligente cumple funciones como:

(...) planeación, organización y dirección de todas las actividades humanas y las relaciones laborales dentro de la empresa para ejecutar las labores de manera muy puntual y organizada” (López, 2015, p.16). En este apartado el sujeto entrevistado afirma, que sus funciones deben ser cumplidas con calidad y precisión en el tiempo establecido, de manera benéfica y constructiva para la organización, y el infiltrado se distingue como una persona que aborda la información en relación a cómo sus compañeros ejercen sus responsabilidades. Puede entreverse que lo planteado en el repertorio hace alusión a la realidad del rol que cumple el psicólogo dentro de la organización, denota la participación activa del psicólogo donde se aprovecha los conocimientos del profesional en beneficio de la organización y los colaboradores.

Comentario [e9]: CITA DE NARRACIÓN

El psicólogo vanguardista

El estar a la vanguardia promueve la innovación según la necesidad de la organización, es por esto que los psicólogos requieren ser agentes transformadores para posibilitar que los profesionales generen productividad en su campo laboral y así sean reconocidos por sus aportes en beneficio de la empresa, colaboradores y su propio crecimiento profesional. Sin

embargo, ir a la vanguardista muchas veces se convierte en una exigencia de las organizaciones que no reconocen económicamente el esfuerzo que los psicólogos hacen por capacitarse, conseguir los conocimientos y experiencias necesarias para ejercer exitosamente su cargo: “Mi perspectiva, hoy en día en cuanto a la labor del Psicólogo organizacional, no es tanto una persona que llegue a generar cambios y modificaciones que requieren, sino que tan innovador es este profesional frente al cambio” (Pedraza, 2015, p 23).

Comentario [e10]: CITA DE NARRACIÓN

En la actualidad el psicólogo no es catalogado como una persona que cambie su espacio laboral, sino que debe trabajar por dinamizar su quehacer profesional, es decir como un motivador al trabajo, desde la perspectiva de producción y rendimiento, lo que ocasiona un choque con lo que se debe hacer, y con lo que hace dentro de una organización.

En este apartado se tiene en cuenta que los psicólogos cumplen funciones específicas relacionadas con su rol en la organización⁷. De acuerdo con los entrevistados se requiere que el profesional en psicología, se adapte y busque herramientas para enfrentar los cambios de la organización, según las necesidades de la misma y de esta manera, seguir vigente en ella, con el fin de perpetuar sus aptitudes en la profesión. De manera más amplia:

Es indispensable no sólo identificar las necesidades reales y prioridades de cada empresa o los factores de riesgo presentes en el ambiente laboral que afectan la salud integral de los trabajadores, sino también dirigir los esfuerzos hacia metas reales y resultados claros que permitan el control y seguimiento de los factores de riesgo psicosociales que aquejan a los trabajadores (Camacaro y Ferrigno 2003, p.19).

Si no se tiene en cuenta lo anterior no se está a la vanguardia, no se crece o no se mantiene profesionalmente y en el peor de los casos, deja de ser parte de la organización. En complemento:

⁷Los entrevistados exponen que las funciones propias del profesional de psicología en las organizaciones son: inducción, selección, capacitación, asesoría, entrevistas, terminación de contratos, visitas domiciliarias, llamados de descargos, diseño de descargas y cultura organizacional.

Revisar una liquidación, como revisar el tema de retención en la fuente (...) porque hay que ponerse a la par del área de contabilidad y hablar su mismo idioma, el tema de nómina (...), las conciliaciones bancarias, los cierres, como sube la nómina en el sistema, que descuadres pueden haber, entonces hay que empezar a saber, por ejemplo lo del libro de cuentas, porque tiene que estar allá, que cuando tú la subes por la interface la nómina debe subir por ese lado, no debe subir por otro lado, todas esas cosas (...) las tuve que complementar (Escobar, 2015, p .32).

Comentario [e11]: CITA DE NARRACIÓN

La psicóloga expone la importancia de adquirir conocimientos y funciones ajenos a la profesión de la psicología para llegar a un entendimiento equilibrado de su trabajo en relación a otros profesionales. De lo anterior se desprenden tópicos de consideración, los cuales son por ejemplo, la aparición de una percepción de trabajo emprendedor la cual, según Vargas (1994), es definida como:

El reconocimiento, interpretación y significación para la elaboración de juicios en torno a las sensaciones obtenidas del ambiente laboral y del trabajo emprendedor, el mundo laboral requiere personas innovadoras, con capacidad tanto de reflexión como de conocimiento, habilidades en gestión del conocimiento, y la autonomía de cada persona, en esta nueva tendencia de organización (p.34).

A lo que el psicólogo entrevistado Falla añade:

El Psicólogo tiene que aprender a trabajar en todas las ramas, desde el ingeniero industrial que en las organizaciones te quita el cargo, el ingeniero de sistemas que también lo hace y que ahora pretende manejar el área de recursos humanos, hasta el contador, esos son los tres cargos que pueden quitarte el trabajo, es irónico que hay perfiles en las empresas que

dicen por favor no publicar Psicólogos para el área de Recursos Humanos sino contadores o industriales (Falla, comunicación personal, 12 de noviembre de 2015).

Comentario [e12]: CITA DE NARRACIÓN

Se necesita una multidisciplinariedad, lo que quiere decir, trabajar en conjunto para un bien común con diferentes profesiones, también es cierto que el psicólogo organizacional se ve a sí mismo, como vulnerable frente a los demás profesionales, en donde se opaca el rol dentro de la organización, ya que se confunden las funciones de un profesional y otro, a tal punto que otros profesionales de diferente carrera llegan a cumplir funciones específicas de la psicología.

En la integralidad del psicólogo organizacional no es viable que se limite a cumplir lo normal para su profesión, sino que tenga en cuenta que el aprender de todo y de todos lo hace mejor profesional, le permite competitividad y mayor reconocimiento para el desarrollo de su trabajo y sostenibilidad personal, ante las dinámicas cambiantes de las organizaciones y la manera de llevar a cabo el trabajo. Si bien entendemos que dicha construcción de integralidad favorece a quien la desarrolle. Las organizaciones le exigen al psicólogo que lleve a cabo procesos que son de otras profesiones, se hacen personales y profesionales, lo cual confirma una vez más que el psicólogo es una persona integral, con motivación constante de crecimiento profesional, o efecto contrario son otros profesionales quienes ocupan las funciones de los psicólogos, por no existir un fuerte ejercicio de la psicología, y una diferencia marcada de las funciones específicas de la profesión.

Es importante enfatizar que los psicólogos organizacionales son los únicos profesionales dentro del entorno laboral, que cuentan con una visión más amplia del ser humano, ya que esto lo brinda su formación en una ciencia de la salud humana y social a diferencia de otras profesiones que no cuentan con esta formación. Pero la mayoría de casos se da paso a la confusión de límites en lo que respecta a las funciones de cada profesión, dando como resultado que profesiones ajenas cumplan las funciones del Psicólogo organizacional.

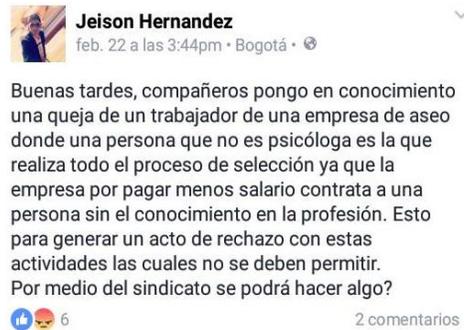


Figura 1. Ejemplo de Redes sociales.

Fuente: Imagen recuperada de página de psicólogos con dignidad en Facebook
<https://www.facebook.com/groups/psicologoscondignidad/?fref=ts>

La persona manifiesta la inconformidad sobre una información brindada por un compañero, acerca del cumplimiento de una función netamente psicológica por parte de una persona ajena a la psicología, sin los conocimientos requeridos para desempeñar dicha función. Constatando una vez más que la profesión es irrespetada por organizaciones de baja calidad que aceptan la prestación de servicios de personas no profesionales. La psicóloga entrevistada Carolina López añade:

En la última empresa que estuve dure año y medio, realmente fue muy cortico porque llegó un nuevo gerente y obviamente el trae todo su grupo, el primer grupo que tiene que salir son los administrativos y sobre todo el área de recursos humanos es muy vulnerable, cuando la empresa está mal o cuando la empresa tiene cambios. El tema que me choca mucho, los salarios que se ofrecen, uno sabe que la organización tiene posibilidades de ofrecer un salario mejor, entonces discriminar a la gente o empezarle a bajar el sueldo, hay un salario ya establecido y bajarlo porque vive en el sur, porque le faltó alguna cosas esas cosas también hacen que se dañe el mercado (C. López, comunicación personal, 12 de noviembre de 2015).

La psicóloga manifiesta que se siente como un profesional poco indispensable, es decir puede ser fácilmente reemplazado, al presentarse cambios dentro de la empresa, así mismo se

Comentario [e13]: FIGURA Y ANALISIS DE RESULTADO

evidencia que hay discriminación por parte de la organización en diferentes aspectos. Los entrevistados exponen que la raza, ubicación geográfica, cultura y maternidad son algunos de los determinantes por los que se discrimina a los trabajadores. Es entonces cuando la Psicología en una organización pierde importancia, puede ser eliminada o fácilmente reemplazada, denigrando el valor del trabajo, aunque también es ocasionado por el profesional en Psicología que no valora su propio trabajo, aceptando salarios mínimos, no acordes a su ejercicio, siendo estos más bajos de lo que se merecen y esto conlleva a no ejercer con calidad, respeto y pluralidad.

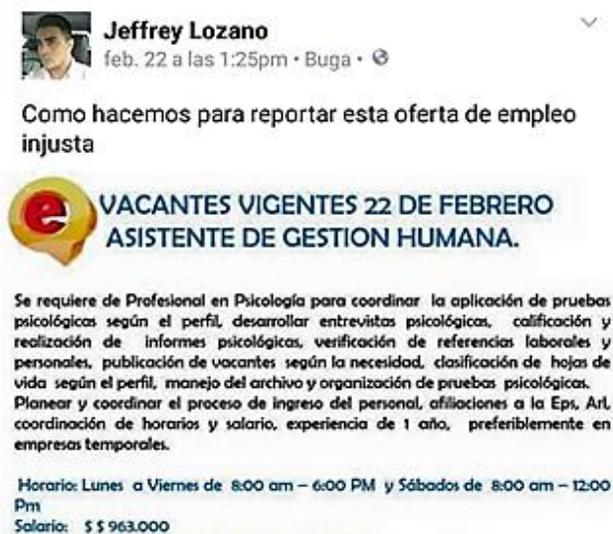


Figura 2. Expresiones en redes sociales.

Fuente: Imagen recuperada de:

<https://www.facebook.com/groups/psicologoscondignidad/>

La persona expone una oferta laboral de muchas funciones en una organización por un salario mínimo. Es indignante ver cómo las empresas no valoran el trabajo de los

profesionales, exigiendo labores excesivas por una remuneración mínima, atacando y desprestigiando el gran valor que merece la profesión de psicología. De esta manera es preciso decir que el psicólogo debe mantenerse activo ante la innovación para no seguir corriendo el riesgo y que haya una usurpación de la misma profesión o del trabajo que se desempeñe.

Comentario [e14]: FIGURA Y ANALISIS DE RESULTADO

Trabajo

Para Borges (1998), los individuos “construyen el significado del trabajo en su proceso de socialización, cuando se apropian de contenidos referentes a las concepciones formales del trabajo, a la estructura social de las organizaciones y a los aspectos socioeconómicos de las ocupaciones y del ramo de actividad” (p.65). El trabajo en las organizaciones, es de gran importancia porque permite transformar los recursos del lugar en bienes y servicios, para el crecimiento empresarial y experiencial de cada persona que lo conforma. Es así como las organizaciones, por medio de las innovaciones, reconocen el cambio que los trabajadores deben asumir en las empresas para crear nuevas relaciones interpersonales y sociales.

El psicólogo dentro de su trabajo requiere tener conocimiento de todos los procesos que se llevan allí, es decir que los profesionales de la psicología empresarial demandan cada día tener mayores habilidades interdisciplinarias con otras profesiones, para poder trabajar y organizar los aspectos del comportamiento humano, con la ayuda de los procesos primarios de cualquier organización. Razón por la cual Foucault (1975), plantea:

Entre más dócil más efectivo el colaborador de la organización, por tanto menos resistente al orden político, se ve al cuerpo como materia, como la fuerza de trabajo. Y es en el mundo del trabajo donde se busca ese sujeto maleable y competente. (p.56)

Experiencia

Según el psicólogo entrevistado Falla, contextualiza sobre la experiencia en el mundo organizacional lo siguiente:

Mi experiencia laboral ha sido tanto en el sector público, como en el sector privado, algo que, si uno sale de la universidad, con un conocimiento macro y sintetizarlo para las acciones que se van a hacer en el día a día de una compañía de una empresa, sale con tanta información que uno muchas veces ni sabe por dónde iniciar, ni por donde comenzar y ahora lo que uno ve en la universidad es un “brochazo. En la parte de remuneración compartí igual que tú porque habían puestos de trabajo pagados con 700, incluso un salario mínimo, pero mira que yo aprendí, lo que pasa es que tú te lo ganas es primero por experiencia, ahorita todo profesional, quien no tenga experiencia, tiene que soportar un salario no adecuado (Falla, comunicación personal, 12 de noviembre de 2015).

Comentario [e15]: CITA DE NARRACIÓN

El entrevistado dice que al salir de la universidad se tienen pocos conocimientos y solo a través de la práctica se refuerza la información vista y a su vez, la práctica y la experiencia posiciona a la persona en el medio laboral. Otro punto a destacar es la referencia a la experiencia como punto clave para crecer en las organizaciones, que notoriamente colabora con la subjetividad del profesional en el aspecto laboral. Es necesario entender que las compañías no enfatizan en la experiencia como herramienta para llegar a objetivos o metas, sino que esta experiencia superflua con la flexibilidad, donde no hay opción de un común denominador, pero hoy en día es posible que el mostrarse diferente en pensamiento y actuar a lo cotidiano, interfiera en el manejo a futuro de las organizaciones, aún en dar prioridad en el ámbito laboral a personas con experiencia, capaces de indagar respecto a decisiones a futuro que afecten la sostenibilidad de individuo y trabajador, de otro lado encontramos el individuo que vive el momento, que se acomoda al aquí y el ahora, pues se plantea como un ser cambiante, situación que a los más jóvenes tiene sin cuidado, pues bien se entiende que cada

quien está más pendiente del valor económico y la construcción de la identidad misma, que el verdadero significado de su ocupación, y la manera como penetra en la organización y las consecuencias.

Salario

El siguiente discurso permite tener una mejor claridad de cómo la experiencia, salario y estudios contribuyen para tener una mejor calidad de vida laboral según la psicóloga Pilar Mancipe (2015);

En Medellín tengo una empresa en cada una dependiendo la gestión por ejemplo, toda la asesoría del área de reconstrucción de recursos humanos me salió alrededor de 4.800.000 en 15 días, y terminando esas me salió otra en otra empresa en donde no tenía que estar en Medellín, también me salió por alrededor de \$3.000.000, la asesoría de la estructuración de toda el área de gestión humana, dejarla constituida, pero vuelvo y te digo por lo que he formado, porque ya tengo el grado de especialista y mucha experiencia. Cuando empecé a ver que el tiempo pasa y no conseguía trabajo, yo hasta pensé de hecho poner en mi aspiración salarial en cuatro millones de pesos, llegué a pensar hasta en tres quinientos, porque ya fueron tres meses, la gente dice que no fue mucho tiempo, pero sí. Hay empresas que son groseras, publican el aviso en donde dice “se requiere profesional en psicología para procesos de gestión humana y salario de \$800.000, un poquito más de lo mínimo, no estoy de acuerdo con eso ¿Que he visto en mi experiencia profesional? Hay muchas empresas que respetan al profesional como tal y le ofrecen un salario digno, que satisface sus necesidades y pues va más allá, que emiten ese tipo de salario (Mancipe, comunicación personal, 12 de noviembre de 2015).

Comentario [e16]: CITA DE NARRACIÓN

Los psicólogos manifiestan que para aspirar a un salario digno es primordial tener conocimientos en varias áreas, así como trabajar mediante asesorías o genera mayores ganancias económicas, de no ser así se enfrenta a bajos salarios para los profesionales en

psicología. El trabajo actual se presenta en un contexto de crisis política, económica y social, que se expresa en altos índices de desempleo, bajos salarios, declive del empleo asalariado, aumentó del trabajo familiar no remunerado, del temporal y del parcial, como muestra de supervivencia acomodándose a las condiciones de precariedad. En este orden de ideas, se han “incrementado las presiones competitivas a nivel laboral, la naturaleza del trabajo se enfoca al corto plazo y a situaciones menos predecibles; los empleados permanecen corto tiempo en sus puestos de trabajo y no se les ofrecen garantías ni seguridad en el empleo, ni desarrollo de carrera” (Peralta, 2007. p.12).

Estudios

El psicólogo Falla mencionó lo siguiente:

Me estoy certificando en Coach y mi objetivo para este año es poder capacitar lo que más pueda en esa línea, a mí me encantaría ser conferencista, tener un poco más en el tema de capacitaciones y entrar a las organizaciones desde la parte humana. En cuanto a los recursos humanos en serían muchísimas cosas que se dejaron de lado en el pregrado y más específico en lo que se está desarrollando y dependido mucho de la práctica universitaria y me quería enfocar y me quería enfocar por esa rama de los recursos humanos y organizacional y tome la decisión de hacer la especialización, me complementa lo que quería saber del tema organizacional” (Falla, comunicación escrita, 12 de noviembre 2015).

Comentario [e17]: CITA DE NARRACIÓN

En este punto, se puede hablar de herramientas básicas que tienen los profesionales para empezar a utilizar sus conocimientos en el mundo laboral, aunque muchos no lo hacen, de ser así se puede analizar, como el miedo es emergente en un profesional que hasta ahora sale con las capacidades de la universidad, pero no deja estáticos esos conocimientos, sino por el contrario quiere seguir complementando y así adquirir otros nuevos, para demostrar la capacidad que tiene como persona autónoma e individual de escoger hasta qué punto quiere

formarse, el profesional demuestra su interés propio para continuar con su formación y desempeñarse en beneficio suyo y de la sociedad. Manzo, Rivera y Rodríguez (2006) plantean:

La educación superior del siglo XXI al asumir el reto del vertiginoso desarrollo de las ciencias y las tecnologías, deberá enfatizar en una sólida formación profesional como consecuencia de priorizar los procesos de aprendizaje con un carácter eminentemente productivo, de forma que la educación de posgrado se sustenta en un egresado que esté dotado de los recursos intelectuales y humanos que le garanticen educarse durante toda su vida profesional. (p.12)

La sociedad contemporánea requiere cada vez más de un universitario que conjugue una alta especialización con la capacidad científico técnico y condiciones ciudadanas pertinentes, con el fin de adquirir una ganancia recíproca entre organización y colaborador, sin importar en su mayoría la experiencia con la que pueden desarrollar mejor sus funciones y participación en la empresa. Los estudios de posgrado permiten implementar nuevas estrategias dentro de la organización, con el fin de desarrollar habilidades o ideas en un campo específico del recurso humano.

Calidad Humana y Ética

En cuanto a la calidad humana Mancipe (2015), contextualiza:

De la gente saber lo que necesitan, si no se saben las necesidades que las personas tienen no se podrá saber sobre los temas que trabajo el recurso humano, porque no es solo selección, sino también bienestar para poder mantener al trabajador dentro de la organización. Brindar orientación siempre es la persona con la que uno está hablando, independientemente quitar todos los rótulos que nos colocan, estoy hablando frente a unas personas con necesidades emocionales y afectivas. Soy muy ética, si me dicen de hacer algo

que no sea lo correcto no lo hago, porque hoy en día la tarjeta como profesional está en juego, entonces cualquier cosa hay un código de ética que a uno lo guarda y mientras uno haga las cosas bien nada teme, siempre trato de tener una buena imagen como profesional, pues es mi salario mis ingresos (Mancipe, comunicación escrita, 12 de noviembre de 2015).

Comentario [e18]: CITA DE NARRACIÓN

Los psicólogos expresan que hay que tratar a las personas con empatía, entender sus necesidades, y así mismo reiteran que existe un código de ética que los obliga a mantener una distancia prudencial y a cumplir con sus normas establecidas. Según, el discurso del entrevistado puede entreverse al psicólogo como emisario tanto de la organización, como del empleado para que la relación entre estos dos, se cumplan satisfactoriamente, en este último prima de manera significativa el sentido humano que la organización debe tener, ya que el ser humano, a diferencia de las funciones que cumplen las maquinas, son movidos por intereses intrínsecos y extrínsecos además de las necesidades emocionales y afectivas de cada individuo.

Según el código de ética del psicólogo dice: “Es responsabilidad del psicólogo evitar presiones de tipo personal, social, organizacional, económico o político que puedan llevar a una utilización indebida de sus servicios profesionales o de su influencia como agente de cambio social” (p.3). Y complementa el código de ética del psicólogo así; “Al trabajar con diadas, pequeños grupos, familias, industrias, empresas, instituciones, organizaciones, en el mundo del trabajo, en el contexto de la comunidad, el psicólogo velará siempre por el respeto a las personas y a su contexto cultural” (p.5). Siendo de gran importancia estos literales, conviene reconocer el gran manejo que el psicólogo organizacional aplica a la organización en pro de su productividad, pero sobre todo el equilibrio emocional de sus participantes o colaboradores, siendo equitativo entre la empresa y quienes laboran en ella, de esta manera se gestiona un actuar perdurable y ético.

El psicólogo en su lujo interior

El psicólogo entrevistado Oscar Duarte contextualiza:

Vivo solo actualmente, no tengo esposa, no tengo hijos, es mi proyección próximamente (...) Me retiré de manera voluntaria porque en ese momento se me presentó un problema familiar y la temporal no quiso darme el tiempo, yo le estaba pidiendo un día de permiso y me dijeron que tenía escoger entre día de permiso o renunciar, Rodé un tiempo por la enfermedad de mi hija, no deje de trabajar pero si digamos que yo estuve muy pendiente de mi hogar y pues ahorita perdí la oportunidad de quedarme como directora y yo sabía que si yo me quedaba ahí iba a ascender (...) Tienes que buscar de que te sirve ganarte quince millones de pesos, si vas un día estresado(...) yo había apoyado un proceso de recertificación durante la licencia de maternidad, ósea había trabajado durante la licencia y cuando llegue me dijeron que por una reestructuración, que me indemnizaban, y que, pues daban por terminado el contrato (Duarte, comunicación escrita, 12 de noviembre de 2015).

Comentario [e19]: CITA DE NARRACIÓN

Los psicólogos mencionan que la familia es el factor más importante e influyente, al momento de decidir si esta primero su bienestar emocional o económico, entendiendo que es el factor fundamental para quienes trabajan y por quienes se motivan día a día, existiendo una relación proporcional entre el grupo familiar y su actuar profesional, la cual afecta correspondientemente entre ellos.

Entendiendo que “el salario emocional es aquel que retribuye al colaborador cualquier forma de compensación, retribución, contraprestación, no monetaria, que recibe un empleado a cambio de su aportación laboral, buscando aportar satisfacción a los motivos intrínsecos de los individuos” (Gay, 2006 p.12). Es importante resaltar que los profesionales siendo autónomos, se crean un bienestar social, partiendo desde lo experimentan los individuos en materia de sus necesidades, desde las más vitales hasta las más sencillas, en un lapso admisible.

Aunque es de importancia buscar y mantener un bienestar social factible, se hace notar que la familia es un principio importante para tener en cuenta este crecimiento personal y profesional dentro de las organizaciones, pues bien, estas se afectan notoriamente, por invertir tiempo que sin saber, en un futuro se verá perdido por culturas manejadas dentro de las organizaciones, dado a que las compañías, no buscan un bienestar para sus trabajadores, sino que toman al profesional de psicología, como un instrumento más, sin darle la importancia que tiene. Peiró (1996) afirma que:

El salario emocional genera la oportunidad de ascender, dando como resultado que el trabajador tenga mayor motivación y compromiso con su empresa, pero entonces seguiría vigente la experiencia que hace a una persona trabajadora, un ser de conocimiento para tomar decisiones en pro de la organización y de todos sus colaboradores, y no como en el día a día qué importa más los resultados y las dinámicas a las que se encuentra enfrentado el trabajo y por ende sus trabajadores, ocasionando poca por no decir una nula motivación y seguridad en un futuro, atenta entonces contra los dos conceptos de peso para que una persona de a conocer sus mejores habilidades y así gane la organización y sus colaboradores (p.56).

Discusión

En respuesta a la investigación sobre el reconocimiento del significado de la práctica del profesional en psicología organizacional, y teniendo en cuenta los repertorios interpretativos obtenidos y basados en la subjetividad laboral que cada uno de los participantes atiende a su quehacer profesional, en cada organización de la que hace parte, es de gran importancia reconocer la forma como cada uno de los entrevistados basan lo que en ellos identifica su propia subjetividad, y así entender como “la significación e interpretación de un hecho psicológico puede estar representado en situaciones de la vida cotidiana, siendo la subjetividad un proceso de experiencias vividas, que permite al sujeto transformar constantemente su entorno según la necesidad laboral” (Castro, 2004, p.85). Así mismo, el sujeto se vincula a un conjunto de reglas y valores que establece la organización y son utilizados para observar y evaluar el comportamiento de los colaboradores.

Es entonces cuando se aborda las tres maneras como cada quien, siente su presente laboral, vulnerable a la manera cambiante de la demanda de la profesión en algunos casos, en el ejercicio del control y por ende la falta de credibilidad de los demás colaboradores en el seguimiento de dicha función, así mismo el ámbito cambiante y las fuertes exigencias del medio que obliga al psicólogo a adaptarse a su organización y no ser él quien cambie la organización. “Mi perspectiva, hoy en día en cuanto a la labor del Psicólogo organizacional, no es tanto una persona que llegue a generar cambios y modificaciones que requieren, sino que tan innovador es este profesional frente al cambio” (Pedraza, 2015, p 23), lo cual indica que es de suma importancia contrarrestar la fuerte adaptación a las demandas del medio, por tal razón es el psicólogo quien debe adaptarse, abarca entonces la libre elección de poseer conocimiento en funciones que en una gran mayoría no aplica a su función profesional. Y por último la estabilidad emocional entendiendo que “el salario emocional es aquel que retribuye al colaborador cualquier forma de compensación, retribución, contraprestación, no monetaria, que recibe un empleado a cambio de su aportación laboral, buscando aportar satisfacción a los motivos intrínsecos de los individuos” (Gay, 2006 p.12). que se entiende como un ejercicio donde participa la familia y la labor del día a día dependiendo uno del otro, siendo así directamente proporcional donde uno que presente cualquier anomalía, el otro factor se verá fuertemente afectado, además de ser la primera razón en el momento de adquirir una responsabilidad o función en sus labores.

Conclusiones

Los profesionales en psicología interpretan la subjetividad de cada uno de ellos planteando la importancia de ser un “psicólogo vanguardista” de mantener una constante actualización en su preparación profesional, y de esta forma su trabajo dentro de las organizaciones, sea fructífero y así cada empresa acoja la cultura del respeto y credibilidad, por el trabajo psicológico y evitar la usurpación de funciones y desarrollo de tareas, por parte de otros profesionales. En las entrevistas obtenidas de los psicólogos organizacionales se comprende cómo el psicólogo lleva a cabo funciones específicas de su profesión en el ámbito laboral, pero a su vez estas funciones están sujetas a la organización y su forma particular de exigir el desempeño del profesional, que en muchas ocasiones no son bien vistas y si muy criticadas al buscar el cumplimiento disciplinario.

Así mismo, este cumplimiento del deber requiere que sea altamente vanguardista en relación a la transformación del psicólogo y no de la organización donde labora, y así generar cambios en pro de la empresa, lo cual arroja al psicólogo a estar sujeto a un régimen de planteamiento de políticas y normas, salarios y la necesidad de estar actualizado, pero esta subjetividad de la que hace parte el profesional en psicología organizacional, tiene un trasfondo emocional, y muy bien conocido “la familia” que es evidente que es la motivación principal para llevar a cabo con satisfacción un trabajo o de igual modo esta familia es el detonante para que el psicólogo se vea afectado y no logre con los objetivos propuestos.

El presente artículo analizo la subjetividad laboral de los psicólogos organizacionales, que se desempeñan en el mundo empresarial, partiendo desde sus vivencias personales y laborales, lo cual permitió analizar de una manera detallada como se relacionan los psicólogos en las empresas, su papel y desempeño dentro de las mismas. La subjetividad laboral en los psicólogos se articula con la manera de ser de cada organización.

Los repertorios encontrados durante la investigación, dan lugar a la realidad de los sujetos y la labor que desempeñan, cada entrevistado, dio sus puntos de vista de una manera subjetiva y por supuesto apoyada por los conocimientos y experiencia obtenida en los cargos y empresas que han trabajado. De la presente investigación se obtuvo tres repertorios interpretativos, estos son: *El Infiltrado Diligente*, el cual hace referencia al rol encubierto del psicólogo y a la eficacia en el cumplimiento de sus funciones y la de los demás. *Psicólogo Vanguardista*, que tiene la necesidad de innovar y actualizarse constantemente en beneficio de su profesión y de la organización. *El Psicólogo en su Lujo Interior*, este hace alusión a la estabilidad emocional del psicólogo y como esta aporta a sus espacios personales, respecto a su familia, y ambientes que colaboran con su satisfacción emocional.

Los anteriores repertorios hacen alusión, a los conceptos que poseen los profesionales en psicología de la Corporación Universidad Piloto de Colombia, en variación con su vida laboral, desempeño e influencia en el trabajo. Los entrevistados fueron seis psicólogos, un hombre y cinco mujeres, que mediante una investigación cualitativa de corte hermenéutico, la cual buscó acercarse a la subjetividad laboral de los Psicólogos Organizacionales egresados de la Corporación Universidad Piloto de Colombia, se pudo observar la importancia de la subjetividad en las organizaciones y en el desarrollo profesional de los psicólogos.

Esta investigación se acerca a una percepción personal de cada psicólogo, que si bien, se generaliza la labor del psicólogo, creyendo que por uno que se encontrara a gusto con su desarrollo laboral, los demás también lo percibían de esta manera. Además, dio paso al conocimiento y análisis individual de manera personal. Ayudando a que cada profesional se percatara de sus fortalezas y cosas pocas positivas que afectarán su desarrollo en la organización.

Se considera innovador porque es conveniente analizar desde la perspectiva profesional de los psicólogos organizacionales, las fallas que dan lugar a una usurpación de las funciones de los psicólogos, así mismo evaluar si en algunos casos aquella usurpación de funciones se debe en consideración a la forma de enseñar en los ámbitos educativos, o porque no decirlo a la fuerte demanda de la carrera profesional que está presente en un gran número de universidades, en el afán de promover egresados no analizan el ahora de las organizaciones y de esta forma colaborar en las competencias de cada estudiante y así sobresalgan y apliquen según lo que pide el medio laboral en la actualidad. De esta manera es también considerable acercarse a la cultura y forma de pensar de cada persona con el fin de adaptarse a los ambientes laborales, respecto a las necesidades que el profesional en psicología puede presentar en dicho lugar.

Referencias

- Basco, J. T. (2006). La existencia en la empresa familiar: un debate sobre la existencia de un campo independiente. Universidad Complutense de Madrid. Investigaciones europeas de dirección y economía de la empresa.
- Beltrán, A. (2012) Factores psicosociales y Bienestar del Trabajador en investigaciones realizadas en Colombia y España, durante el período 2002- 2012. Universidad del Rosario. Recuperado de <http://repository.urosario.edu.co/bitstream/handle>.
- Bonilla, E., Rodríguez, P. (1997). Más allá del Dilema de los Métodos. Universidad de los Andes. Editorial Norma. Recuperado de <https://docs.google.com/file/d/0B3OsjO56MVyoYjkhRtSWYxeUk/edit?pli=1>
- Camacaro, P. y Ferrigno, J. (2003). Factores de riesgo psicosocial. Venezuela: Universidad Central de Venezuela. Recuperado de http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?pid=S1794-99982007000200011&script=sci_arttext
- Cantillo, M. Sanmartín, C, Perdomo, M. (2003). Aproximaciones a la Construcción de la Identidad Laboral del psicólogo Organizacional a través de las versiones de siete Psicólogos Organizacionales. Pontificia Universidad Javeriana. Tesis de Pregrado. Bogotá, Colombia.
- Da Rosa, S., Chalfin, M., Baasch, D., & Soares, J. (2011). Sentidos y significados del trabajo: un análisis con base en diferentes perspectivas teórico-epistemológicas en Psicología. *Universitas Psychologica*, 10(1), 175-188.
- De La Garza, E. (1998). Trabajo y mundos de vida. Subjetividad: umbrales del pensamiento social. Barcelona: Anthropos.
- Foucault, M. (1975). Poder, disciplina, organización: el “panoptismo” de Foucault. Recuperado de <http://www.fder.edu.uy/contenido/sociologia/clase-foucault-vigilar-y-castigar.pdf>
- Foucault, M. (1995). Tecnologías del yo (Punto 1). Barcelona: Ediciones Paidós Ibérica.

- Foucault, M. (2005). El Poder Psiquiátrico. Buenos Aires: FCE. Recuperado de http://www.elseminario.com.ar/biblioteca/Guardia_Poder_Psiquiatrico_Foucault.pdf
- Franklin cárdenas Jiménez (2013) Psicología organizacional. Universidad ICESI facultad de derecho y ciencias sociales programa de psicología Santiago de Cali 2013
- García, C., Carvajal, L. (2006). Tecnologías Empresariales del Yo: La Construcción de Sujetos Laborales en el Contexto del Trabajo Inmaterial. Pontificia Universidad Javeriana. Recuperado de <http://www.scielo.org.co/pdf/rups/v6n1/v6n1a06>
- Manzo, L, Rivera, N. y Rodríguez, A. (2006). La educación de posgrado y su repercusión en la formación del profesional iberoamericano. Educación Media Superior v.20 n.3 Ciudad de la Habana.
- Orejuela, J., Ramírez, A. (2011). Aproximación cualitativa al estudio de la subjetividad laboral en profesionales colombianos Pensamiento Psicológico. Vol. 9, núm. 16, 2011, pp. 125-144. Pontificia Universidad Javeriana Cali, Colombia
- Peralta, M. C., (2012). Significados, cambios y contexto actual de trabajo, estudio interpretativo. Universidad de la Sabana: Colombia. Recuperado de http://www.usta.edu.co/otraspaginas/diversitas/doc_pdf/diversitas_12/vol.8no.1/11_significados_cambios_y_contexto.pdf
- Peralta, M., Santofimio, A, y Segura, V. (2007). El compromiso laboral: Discursos en la organización. Revista Psicología desde el Caribe, N.19. Universidad del Norte, Barranquilla, Colombia.
- Perilla, L., Enciso, E. (2015). Visión Retrospectiva, actual y prospectiva de la psicología organizacional. Acta Colombiana de psicología, 11, 5-22. Universidad Católica de Colombia, Bogotá, Colombia.
- Potter, J. & Wetherell, M. (1996). El análisis del discurso y la identificación de los repertorios interpretativos. En A. López & J. Linaza (Comps), Psicologías, discursos y poder. Madrid: Aprendizaje Visor.

- Roso, M. (2009). Satisfacción Laboral y Salario Emocional: Una aproximación teórica. Universidad de Chile. Santiago, Chile. Recuperado de;http://repositorio.uchile.cl/tesis/uchile/2009/cs-rocco_m/pdfAmont/cs-rocco_m.pdf
- Robles, B. (2011) .La entrevista en profundidad: una técnica útil dentro del campo antropofísico Cuicuilco, vol. 18, núm. 52, septiembre-diciembre, 2011, pp. 39-49 Escuela Nacional de Antropología e Historia Distrito Federal, México
- Sen.A. El bienestar humano según Amartya Sen. Recuperado de;<http://vforcitizens.blogspot.com.co/2011/07/el-bienestar-humano-segun-amartya-sen.html>
- Sennett, R. (2000). La corrosión del carácter. Editorial Anagrama 2000. Barcelona, España.
- Universidad Nacional Abierta y a Distancia. (2010). Funciones, Tareas y Roles del Psicólogo Organizacional. Escuela de ciencias sociales, artes y humanidades. Recuperado de;http://datateca.unad.edu.co/contenidos/301136/Lect2_FUNCIONES_DE_LA_PO.pdf
- Velásquez, N. (2013). ¿Qué es lo que hace exactamente un psicólogo organizacional? Reflexión crítica desde las teorías del rol. Revista Electrónica de Psicología Social, Poiésis, Colombia. Recuperado de;
<http://www.funlam.edu.co/revistas/index.php/poiesis/article/viewFile/646/619>

Apéndices

CONSENTIMIENTO INFORMADO



En pleno uso de mis facultades, libre y voluntariamente doy autorización a la estudiante de psicología de octavo semestre, para ser entrevistada y grabada verbalmente en relación a la investigación de subjetividad laboral en Colombia.

Por tanto, doy expreso consentimiento a la realización del procedimiento.

Entrevistado

Entrevistador

MATRIZ DE ANÁLISIS

CATEGORÍA	REPERTORIO	ANÁLISIS
<p>Rol del Psicólogo</p> <p>Conocer y fomentar la satisfacción de los empleados en su trabajo por medio.</p>	<p>El Infiltrado Diligente</p> <p>“Yo tengo que irme por el lado de (...) hablar, tener a cargo cosas muy puntuales, que no le puedo soltar a nadie, como el tema del biométrico, los procesos disciplinarios, todo lo que tiene que ver con llamadas de atención y retiros”(Luque, 2015).</p>	<p>Hay que tratar a las personas con empatía, entender sus necesidades, y así mismo reiteran que existe un código de ética que los obliga a mantener una distancia prudencial y a cumplir con sus normas establecidas</p>
<p>Trabajo</p> <p>Inversión consciente e intencional de una determinada cantidad de esfuerzo para la producción de bienes, la elaboración de productos o la realización de servicios para satisfacer algún tipo de necesidad humana.</p>	<p>Psicólogo Vanguardista</p> <p>“Mi perspectiva, hoy en día en cuanto a la labor del Psicólogo organizacional, no es tanto una persona que llegue a generar cambios y modificaciones que requieren, sino que tan innovador es este profesional frente al cambio”(Pedraza, 2015).</p> <p>“revisar una liquidación, como revisar el tema de retención en la fuente (...) porque hay que ponerse a la par del área de contabilidad y hablar su</p>	<p>El estar a la vanguardia promueve la innovación según la necesidad de la organización, es por esto que los psicólogos requieren ser agentes transformadores para posibilitar que los profesionales generen productividad en su campo laboral y así sean reconocidos por sus aportes en beneficio de la empresa, colaboradores y su propio crecimiento profesional. Sin embargo, ir a la vanguardia muchas veces se convierte en una exigencia de las organizaciones que no reconocen económicamente el esfuerzo que los psicólogos hacen por capacitarse, conseguir los conocimientos y experiencias necesarias para ejercer exitosamente su cargo.</p>

mismo idioma, el tema de nómina (...), las conciliaciones bancarias, los cierres, como sube la nómina en el sistema, que descuadres pueden haber, entonces hay que empezar a saber, por ejemplo lo del libro de cuentas, porque tiene que estar allá, que cuando tú la subes por la interface la nómina debe subir por ese lado, no debe subir por otro lado, todas esas cosas (...) las tuve que complementar”(Escobar, 2015).

“El Psicólogo tiene que aprender a trabajar con todas las ramas, desde el ingeniero industrial que en las organizaciones te quita el cargo, el ingeniero de sistemas que también lo hace y que ahora pretende manejar el área de recursos humanos, hasta el contador, esos son los tres cargos que pueden quitarte el trabajo, es irónico que hay perfiles en las empresas que dicen por favor no publicar Psicólogos para el área de Recursos Humanos sino

	<p>contadores o industriales”(Falla, 2015).</p> <p>“En la última empresa que estuve dure año y medio, realmente fue muy cortico porque llegó un nuevo gerente y obviamente el trae todo su grupo, el primer grupo que tiene que salir son los administrativos y sobre todo el área de recursos humanos es muy vulnerable, cuando la empresa está mal o cuando la empresa tiene cambios. El tema que me choca mucho, los salarios que se ofrecen, uno sabe que la organización tiene posibilidades de ofrecer un salario mejor, entonces discriminar a la gente o empezarle a bajar el sueldo, hay un salario ya establecido y bajarlo porque vive en el sur, porque le faltó alguna cosas esas cosas también hacen que se dañe el mercado” (López, 2015).</p>	
--	---	--

<p>Bienestar</p> <p>Estado en que los individuos tienen la capacidad y a posibilidad de llevar una vida que tiene motivos para valorar la capacidad de las personas para procurarse una vida que valoren está determinada por una diversidad de libertades instrumentales.</p>	<p>Psicólogo en su Lujo Interior</p> <p>“vivo solo actualmente, no tengo esposa, no tengo hijos, es mi proyección próximamente (...) Me retire de manera voluntaria porque en ese momento se me presentó un problema familiar y la temporal no quiso darme el tiempo, yo le estaba pidiendo un día de permiso y me dijeron que tenía escoger entre día de permiso o renunciar, Rodé un tiempo por la enfermedad de mi hija, no deje de trabajar pero si digamos que yo estuve muy pendiente de mi hogar y pues ahorita perdí la oportunidad de quedarme como directora y yo sabía que si yo me quedaba ahí iba a ascender (...) Tienes que buscar de que te sirve ganar quince millones de pesos, si vas un día estresado(...) yo había apoyado un proceso de recertificación durante la licencia de maternidad, ósea había trabajado durante la licencia y cuando llegue me dijeron</p>	<p>Los psicólogos mencionan que la familia es el factor más importante e influyente, al momento de decidir si esta primero su bienestar emocional o económico, entendiendo que es el factor fundamental para quienes trabajan y por quienes se motivan día a día, existiendo una relación proporcional entre el grupo familiar y su actuar profesional, la cual afecta correspondientemente entre ellos.</p>

	que por una reestructuración, que me indemnizaban, y que, pues daban por terminado el contrato”(Duarte, 2015).	
--	---	--

ENTREVISTAS SOBRE SUBJETIVIDAD LABORAL DE PSICOLOGOS UNIVERSIDAD PILOTO DE COLOMBIA

PRIMERA ENTREVISTA

Psicóloga Entrevistada: Jessica Franco Garzón

Entrevistada por: Carolina Herrera Gutiérrez, Andrea Carolina Rojas Silva, Erika Julieth Vaca Romero.

Docente: Mónica Cantillo

Estudiante 1: La intención de la entrevista es que seas participe de una investigación que se llama Subjetividad Laboral en Colombia. Entonces vamos a empezar a una entrevista a profundidad, vamos empezar el antes, o sea, desde el momento de la elección de la carrera hasta el día de hoy, cómo te estas desempeñando y que otras cosas estás haciendo. Entonces, en mi primera medida, me gustaría saber si desde muy pequeña ese fue tu norte, por decirlo así, el estudiar psicología.

No, realmente es que yo descubrí como esta pasión más o menos en el grado decimo, cuando empezamos nosotros en el colegio a ver la clase filosofía, allí digamos que empezamos un

análisis profundo de lo que era el ser humano, de todas las facultades del pensamiento, diferentes corrientes y dentro de la filosofía estaba la psicología. Cuando yo encontré esa pasión en esa área del colegio yo dije “bueno, por aquí es por donde me estoy orientando, esto es como lo que me apasiona, esto es lo que a mí me gusta”, entonces yo empecé como tal a averiguar, a leer, era una apasionada de la filosofía y de todas las teorías, y ya cuando llegamos a la parte de psicología dije “esa parte me gusta”. En esos mismos años nos llevaron como tal a una charla, que es la charla que hacen de parte del departamento de mercadeo en la Universidad Piloto, entonces fue un conferencista donde daba una charla para proyecto de vida para los estudiantes y pues toca muchísimo las emociones de los estudiantes y pues a mí me tocó personalmente; cuando vi que la carrera que había allí, aparte de las ingenierías, arquitectura y demás, era psicología y dije “a mí me encantaría estudiar allá”, y fue como los primeros indicios que tuve para poderme orientar hacia lo que quería ser. Ya en once, obviamente en las actividades que nos enseñaron que definí que eso era lo que quería estudiar.

Estudiante 1: Y así ya a grandes rasgos después de la elección que tuviste de la carrera, me puedes contar de qué se trata la psicología, tu profesión.

Bueno, esa es una pregunta muy amplia, una pregunta que todo el tiempo la tengo en mente porque tú siempre dices “eres psicóloga” y es lo que estas ejerciendo. Básicamente para mí la psicología es comprender al ser humano en toda su profundidad y en todas sus áreas, digamos, en todo su desarrollo, la psicología encuentra una aplicación en todo sentidos y en todas las áreas. A veces nosotros salimos con una concepción desde la universidad, pero cuando salimos encontramos que el ser humano es tan complejo, y hay tantas cosas en las que nos podemos enfocar, que realmente la psicología abarca toda la vida. Entonces digamos, una definición así concreta sería esa, la definición es: es el estudio del ser, el estudio complejo del ser humano y puede aplicarse a cualquier área. Pues eso es lo que te podría decir desde la visión que tengo ahorita.

Estudiante 1: ¿Y en que te basaste para escoger el área organizacional?

Digamos que el gran enfoque fue en la universidad, a mí el tema pues me apasionaba mucho, digamos que el tema allá de relacionarme con la estructura organizacional, con la parte administrativa, me llamaba mucho la atención, y la parte de capacitación, bienestar, es algo en lo que en algún momento pensaré en orientarme, porque cuando salimos de pronto el área de selección es la que más se reconoce y en la que más se está aplicando actualmente la psicología. Pero hay mucho más allá de la selección, y la selección es el primer paso para darle apertura a que inicien esa vida laboral o que tengan estabilidad económica, pero de ahí en adelante lo que hay que hacer en el área organizacional es mucho, digamos que el trabajo en las personas hace parte de la mayor parte de su vida. Entonces, preocuparnos por eso realmente resulta una pasión porque nosotros mismos estamos trabajando y eso y decimos “bueno, cómo quisiera que fuera la mayor parte de vida, cómo quisiera que fuera mi trabajo”; entonces de ahí, digamos que radica como esa pasión y ese interés por esa área.

Estudiante 1: Jessica, ¿y tuvo algo que ver el enfoque que tiene la universidad, que es bien organizacional, con tu elección? ¿O tú querías ser de pronto clínico inicialmente?

Digamos que si tuvo, y ya te voy a contar varias perspectivas. Si tuvo que ver necesariamente porque la experiencia en práctica te da un empujón grandísimo, entonces cuando tu sales tú dices “bueno, las empresas me piden experiencia; la experiencia que tengo es en área organizacional” pues lo que más te da seguridad es vámonos por esa línea, porque tu experiencia más cercana, más amplia, es esa; entonces si tuvo que ver eso, sin embargo las bases que tuve de otros enfoques en la universidad también me han permitido enfocarme en otras cosas. Entonces yo como independiente también hago un tema clínico, por ejemplo, y me estoy formando también en ese tema y el área organizacional me permite formarme en eso; entonces digamos que por la universidad obtuve unas bases muy buenas en los enfoques, y realmente me siento muy contenta de esa información que tuve y de todo lo que aprendí.

Estudiante 1: ¿Hace cuánto te graduaste?

En el 2013, en mayo.

Estudiante 1: ¿Y desde ese momento llevas ejerciendo la carrera o de pronto un tiempo de buscar?

Yo en el año en que estaba esperando titularme no estaba haciendo en teoría nada, y seguí una formación, que es más o menos un diplomado que se llama Maestría en Ingeniería Humana, que es técnicas PNL, coaching y psicología transpersonal, entonces me enfoqué en esa parte de estudiar, pero no me quería como ahí esperando el título, entonces comencé a moverme en tema más independiente. Mi papá tiene una empresa, allí monté toda la parte de recursos humanos porque estaba en ceros; pues cuando salí decía “bueno, una empresa de 10 trabajadores, de 15 trabajadores ¿qué voy a ir a hacer yo allí? ¿Qué área organizacional? ¿Qué va a necesitar?”, y resulta que me puse a hablar con el administrador y el administrador me dijo “no, venga y sentémonos, porque a mí me parece que si usted lo puede hacer y tiene el tiempo sería buenísimo”, entonces yo me senté y empecé a hablar con él y la cantidad de cosas que me contaba a nivel organizacional, o sea, eran 10 o 15 personas pero me dijo “necesitamos su ayuda y más si usted puede”. Entonces empezamos a montar toda la parte de recursos humanos: montamos perfiles de cada una de las áreas, evaluaciones de desempeño, capacitación en bienestar, capacitaciones mensuales, evaluación de resultados, bueno, hicimos un tema súper grande a pesar de ser una organización tan pequeña y realmente ahí para mí se abrieron las posibilidades porque yo dije que uno siempre sale y piensa en la empresa grande, en donde hay muchas cosas que hacer, pero desde las pequeñas de verdad es mucho lo que hay por hacer y lo que nosotros podemos aportar; entonces ahí empecé con eso. También estuve en un hogar geriátrico, también habían como ciertas falencias con las personas en cuanto a clima laboral, entonces las enfermeras, las personas que ayudaban a los abuelos pues realmente tenían una mala relación y eso estaba afectando el servicio que les estaban dando, entonces yo empecé a hacer una asesoría también con ellos, y por último necesitaban personas y yo les ayudaba a seleccionar. Entonces me fui moviendo por muchos lados y duré un año como independiente. También

digamos que mi práctica la hice en la empresa Grupo Éxito y allí dejé las puertas abiertas, siempre me estuvieron llamando pero para tener un proceso ya como freelance. Psicóloga freelance es la psicóloga que le pagan por proceso de selección efectivo, entonces tú vas, buscas tu gente, haces tus procesos de reclutamiento, haces la entrevista, presentas todos los documentos con la persona y cuando la persona firma contrato, esa persona te la pagan. Entonces todo esto realmente se desarrolló en ese año en el que no estuve en una empresa fija, digamos que nunca tuve el vacío laboral, el tiempo de solo estar buscando sino que me fui moviendo.

Profesora Mónica Cantillo: ¿En qué consiste el trabajo que hace tu papá? ¿En la empresa de ustedes que hacen?

Mi papá tiene una empresa de venta de repuestos automotores para carros pesados: para mulas, para camiones, para todos estos carros pesados, y allí tenemos el área de ventas, tenemos el área de almacenaje o inventario, tenemos a los mensajeros, tenemos contabilidad, tenemos administración, recursos humanos y gerencia. Digamos que aunque somos una o dos personas las que estamos en cada área, cada uno hace una labor totalmente diferente entonces la cantidad de procesos que se vinieron a desprender de 15-10 personas fue muchísimos. Parte de eso, por la cantidad de personas que somos ya estamos obligados en todo el tema de salud ocupacional, a tener el COPASO y toda esta parte, entonces fue una formación adicional, entonces leamos sobre el COPASO, lo de salud ocupacional, apoyémonos en la ARL, porque realmente yo no tenía tanto conocimiento; sabía algunas cosas, algunas nociones, pero allá nos tocó empezarnos a capacitar y también como que todo esto. Y digamos que allá el fuerte es la comercialización de estos repuestos, la venta.

Profesora Mónica Cantillo: ¿Y cómo fue para ti el montar desde cero el área de gestión humana? Que eso es un reto grandísimo.

Bueno, pues eso fue realmente una pasión para mí, porque no era lo mismo haber entrado a una empresa y haber dicho “entonces me voy a poner a hacer el proceso de selección y ya, hasta ahí”, porque una empresa grande, por ejemplo como Grupo Éxito, que era de la que yo venía de mi práctica, ya tiene todo con unos parámetros lo que tú puedes aportar... si puedes aportar pero no es tan fácil, no es tan fácil llegar y decir “mira, hagamos esto así”, en cambio allá era el criterio de la que sabe, entonces yo “me tengo que esforzar más, porque además tiene que estar muy bien, porque tiene un componente familiar y personal también”, entonces me esforzaba muchísimo y muchísimo, parte de mi tiempo, pero la experiencia que tuve de eso fue muy significativa y allá me pude extender en una cantidad de temas que no lo hubiera podido hacer en otro lado sino ahí.

Profesora Mónica Cantillo: ¿Y en la relación con la productividad tuviste ahí alguna relación entre el trabajo de psicólogo organizacional y la productividad de la empresa en ese caso?

Si. Cuando yo empecé las personas me decían “Jessica, esto hacía falta, a nosotros nos hacía falta las reuniones en donde sepamos cómo estamos, donde vamos, para donde vamos, digamos que allí es un tiempo donde se escucha a la persona que dice cómo vamos en resultados y que podemos hacer para mejorar” ¿sí? Digamos que ahorita estamos orientando las reuniones más al

fortalecimiento del ser, de lo que ellos son, porque nos dimos cuenta que estarnos centrando tanto en sus resultados a veces no tenía que ver, o sea no es el centro; a mí me debe importar la persona para que le vaya bien, y la persona tiene tantas áreas en su vida en las que les puede estar afectando algo y por las cuales no tiene el resultado que estamos esperando, que nos estamos enfocando mucho en eso; entonces las reuniones dejaron de ser de resultados para ser de vamos a trabajar el clima laboral, vamos a trabajar la motivación, vamos a trabajar tus metas, tus sueños, y eso ha hecho que las personas salen y salen por lo menos sonriendo y dicen “lo vamos a hacer”. Entonces como que todas esas cosas uno las aprende en el camino, porque unos son los intereses del gerente (que en este caso es mi papá) que quiere resultados, pero uno ve desde otra perspectiva al grupo uno dice “no, hay que preocuparnos por la persona y seguro que nos va a traer buenos resultados”, entonces uno orienta como mucho esa parte.

Profesora Mónica Cantillo: Un espacio privilegiado que tienes. Quería preguntarte otra cosa respecto a la experiencia que contabas del Grupo Éxito ¿tú sigues trabajando con ellos o decidiste no, o no tienes tiempo? Porque veo que estas en muchas cosas.

No, digamos que ahorita no me queda mucho tiempo para trabajar con ellos. El último proceso que hice fue incluso antes de entrar a Cafam, yo cerré con ellos los últimos procesos de selección y entre acá porque pues acá estoy ocho horas y hacer el proceso de búsqueda externa requiere tiempo, o sea, yo manejo mi tiempo totalmente pero tú tienes que tener estrategias de reclutamiento, tienes que moverte, tienes que hacer amigos o contactos donde sea, moverte en redes sociales, bueno, un montón de cosas que requieren de tiempo para que tengas el resultado esperado.

Profesora Mónica Cantillo: ¿Indiscretamente le puedo preguntar cuanto le pagan a un psicólogo por esta labor?

Si, aquí por proceso efectivo nos pagaban \$30.000. Efectivo es el que firma contrato, \$30.000, entonces tú te movías; pero tiene que ver el perfil que te piden, hay unos que son, a mi manera de ver, después del más difícil que hice son fáciles, por ejemplo un auxiliar de bodega, un empacador, un cajero, pero digamos el proceso más grande que yo hice fue de aprendices SENA. El Éxito tiene un programa en donde reúne más o menos 600 personas que quieran capacitarse con el SENA: seis meses se capacitan para ser auxiliares de almacén, más o menos, y los otros seis van a hacer prácticas en el Éxito, entonces es una cantidad de personas, además que yo le digo la persona “vengan que le van a pagar el estudio, pero no es el que usted quiere, es el que a usted le conviene para que entre a trabajar”, entonces es un tema... entonces yo dije “no, listo, lo hacemos”. Aprendí muchísimo y yo me había comprometido con 80 – 100 personas, finalmente firmaron 108, pero no, eso fue un reto tremendo; mi preocupación era “yo di mi palabra, acabo de salir y es mi experiencia y es obviamente mi nombre, lo que necesito para continuar en otras organizaciones, tengo que hacerlo como sea”, pero fue un tema de presión fuerte. (Risas) yo digo yo no sabía en lo que me estaba metiendo pero bueno, lo logramos hacer y bueno, me fue muy bien muy bien y ya después decía “bueno”.

Estudiante 1: Ahí tú nombrabas que manejabas diferentes estrategias, en cuanto a psicología cuales fueron las que tú utilizaste y de pronto si utilizaste unas que de pronto no pertenecían a la línea profesional.

¿Para ese programa en específico?

Estudiante 1: Si, en general ¿y tú como te mueves en el área profesional? ¿Cómo manejas, como haces esas conexiones? ¿Esas estrategias como son?

Profesora Mónica Cantillo: ¿Que técnicas, que conocimientos de la psicología organizacional y de otras áreas utilizas? Creo que esa es otra pregunta bien amplia. 16:07

Bueno, voy a organizarla. En el Éxito pues todo el tema de la entrevista, la entrevista por competencias, la entrevista grupal, entrevista individual, la aplicación de pruebas, todo eso se daba; digamos que la primera parte es una presentación de lo que es la organización, yo podía hacer una presentación hasta a 80 personas casi de 20 minutos de lo que es el Grupo Éxito, entonces que desarrollar unas habilidades de manejo de grupo, habilidad comercial también porque tú tienes que venderles la idea a la persona para que no se te vaya a ir la mitad del grupo, una cantidad de estrategias que tiene que ver con la psicología y otras con habilidades de comunicación. Allá digamos que era principalmente eso, selección pruebas y el tema de la entrevista. Digamos que acá en Cafam, bueno, Cafam es un tema que no les he contado porque cambió totalmente mi enfoque, mi línea, porque acá yo no estoy en el área de selección, yo estoy en un área que se llama Gestión Empresarial y Gestión Empresarial es un área más comercial, digamos que la labor es una especie de asesoría y de capacitación a las empresas para que conozcan de la agencia de empleo y de esa manera publiquen sus vacantes con nosotros, entonces le muestro el beneficio de todo el programa de capacitación que hacemos nosotros desde la agencia de empleo y obviamente que personal van a recibir y con que características para que puedan vincular a su empresa. Entonces digamos que me salí completamente de mi línea de selección, porque no tiene nada que ver, ya no hago entrevistas, ya no tengo cuotas fijas de procesos para vinculación pero digamos si hay un compromiso con la empresa en ayudarle en esa área, puntualmente en el área de selección; entonces digamos que acá la estrategia que uso es conocer el proceso detallado de selección, porque yo sé cómo se hace un proceso porque desde que tú ves una hoja de vida, que estás viendo de la hoja de vida dependiendo el perfil que tiene la empresa, entonces hay unas guías ocupacionales y tú sabes que esas guías ocupacionales se deben respetar y esa guía ocupacional tiene que ver con la hoja de vida, eso hace parte del proceso y yo lo conozco porque lo hice, porque lo aprendí, bueno. Después de la hoja de vida ya viene la entrevista, a veces hay entrevistas telefónicas, a veces hay entrevistas presenciales, hay pruebas, hay procesos que uno empieza a conocer en las organizaciones y estrategias que uno también aprendió en la universidad, que uno las viene aplicar en todo el proceso, que es ya como lo técnico. El resto tú ya lo vas aprendiendo, ya digamos que la experiencia te lo va dando.

Profesora Mónica Cantillo: ¿y ese cambió como ha sido, de pasar de selección y ahora estar? Digamos que es como un paso, estas supervisando el proceso de selección.

Si es más así. No, para mí ha sido maravilloso porque aunque a mí me encantaba el área de selección en el sentido en que yo decía, bueno, el agradecimiento de las personas cuando te dicen “gracias por darme la oportunidad de trabajar”, porque uno sabe que es calidad de vida, que es dinero, que son responsabilidades, pues eso era una satisfacción muy grande; pero yo decía “es que estar contratando 80 personas es una cosa loca” ¿sí?, entonces tu empiezas a perder un poco de sensibilidad y esa parte no me gustaba. Cuando yo me conecto acá como la necesidad ya del área de recursos humanos, entiendo esa necesidad, y pues yo obviamente hago lo posible para poderlo vincular, pero ya no tengo esa presión, y digamos que trato en la medida que les pueda ayudar allá y en la medida tener estrategias acá, porque acá somos más o menos 80 psicólogos que están... digamos que la única psicóloga que está en esta área soy yo, de resto todos están en el área de orientación que es una entrevista que hacen con personas que están en búsqueda de empleo y las orientan en cuanto a presentación personal, comunicación, hoja de vida, como hacer para presentarse y ser efectivo en el proceso de selección; y el otro grupo de psicólogos está en la parte de intermediación, que ellos básicamente lo que están haciendo es qué me está pidiendo la empresa, qué personas entrevistaron el grupo de psicólogos de la otra línea y a quién envió, que eso es más relacionado con selección, es una preselección de candidatos. Entonces yo ya estoy desde otra área muy diferente, o sea me ha gustado muchísimo.

Estudiante 2: Respecto a lo que tú nos dices, la psicología como la ves desde este punto aquí en Cafam ¿Cómo se ve relacionado con otros profesionales? Digamos de la parte administrativa, con contadores, con otras personas con las que te estas desarrollando en este momento.

Por lo menos en mi área o en lo que yo estoy ahorita ha sido muy constructivo porque mis compañeros de área, los mismos gestores, hay de negocios internacionales, administradores, abogados, ingenieros de mercados, o sea, tenemos una línea súper amplia y todos nos complementamos, digamos que obviamente para ellos hay algunas cosas que no son fáciles de entender, ellos dicen “la empresa me pide esto, pues hay que darles esto”, entonces digamos que mi unión y mi estrategia ha sido explicarles y compartirles un poco sobre el proceso de selección para que ellos logren entender cuáles son las dificultades desde las dos áreas. Yo me siento a veces como un punto en común o un centro en donde yo les digo no, o sea desde esta área nosotros tenemos que entender que este proceso es esto, esto, esto y estos son los porcentajes de resultado, la gente no va, o sea las variables, y de parte de ellos pues obviamente es la parte de servicio al cliente, cumplimiento de la promesa de venta. Entonces como que me he movido mucho y me ha permitido, o sea, el área me lo ha permitido perfectamente, entonces como que la relación es total, me permite relacionarme con cualquier tipo de profesional y más arto.

Estudiante 2: ¿tu como siente que ellos te perciben a ti en cuanto a los aportes que realizas frente a la organización en la que te estas desempeñando en este momento?

Digamos ellos me tienen mucho en cuenta cuando es de procesos, cuando son temas de procesos me dicen, por ejemplo, los procesos de reclutamiento no los hacemos nosotros porque digamos que por proceso nosotros... o sea, tenemos un grupo de psicólogos que ya trabajaron en selección, las estrategias las tienen, entonces digamos que el grupo de gestores empresariales no

tienen esas estrategias y ellos me dicen “Jessi, no se puede hacer... no sé,... ¿no se puede ir a un centro comercial? ¿Eso no sería una estrategia de reclutamiento? Porque no la proponemos al área”, entonces a veces ellos me ven como ese puente de tu que conoces y de ese dominio con el que le puedes hablar a tus compañeros ayúdanos a transmitir esa idea. Entonces yo creo que ellos de cierta manera me ven un puente para poder unir las dos áreas, siento como que podría ser así.

Estudiante 2: ¿En ese sentido como sería el aporte desde la parte de psicología organizacional dentro de esta área? Porque tú nos dices que fortaleces como los conocimientos con ellos ayudándoles como siendo el punto medio para dar mejor entendimiento a las tareas realizadas entonces ¿Cómo sería ese papel de la psicología organizacional dentro de esta área?

Digamos que ahí se puede ver desde dos puntos, porque uno es el aporte que yo le doy acá al departamento en el que estoy, que es la agencia de empleo, entonces yo desde la agencia de empleo veo que para el área de Gestión Empresarial yo he podido aportar muchas cosas en cuanto al proceso por el conocimiento que tengo de los procesos de selección y porque ir a una empresa, pues nosotros tenemos que tener una estrategia para que la empresa vea esto como un plus; entonces digamos que el área se desarrolle y digamos los indicadores de resultados, como nosotros nos vamos a presentar en cuanto a estrategia de los procesos de selección, he podido aportar. Y ya las empresas por ejemplo, cuando yo ya voy y me presento, pues básicamente que yo conozca el proceso es un aporte significativo para un psicólogo, porque con el psicólogo nos podemos entender bajo los mismos términos, “tú sabes cómo es el proceso de selección, tu sabes cómo son las guas ocupacionales”. Entonces creo que ahí hay un aporte significativo para ellos porque yo les puedo explicar desde los mismos términos y desde el mismo conocimiento y aportarles exactamente lo que necesitan. Entonces creo que podría verse desde las dos líneas.

Estudiante 2: ¿tú misma dentro de la organización como te percibes?

¿Cómo percibo acá en Cafam?

Estudiante 2: Digamos cuando estabas también en el Grupo Éxito, porque pues dices que hay unas diferencias significativas en estas dos áreas que trabajas, entonces quería saber tu punto de vista.

Bueno digamos que yo en el Grupo Éxito me veía y me identificaba como una analista en el proceso de selección que apoyaba ciertas vacantes, desde ahora lo puedo ver así, pues que básicamente apretaba en el área de selección mi granito desde el cumplimiento de mis metas y ya, hacia parte del grupo de selección; pero pues cuando yo llego acá a la agencia de empleo súper diferente porque yo, de hecho algunas personas me lo han dicho “tu no es que tengas el título de líder ni de jefe ni de nada de eso, pero tú eres una líder en tu área”. Cuando y llegue éramos tres personas nada más, ahorita ya somos 11, y digamos que estas tres personas estaba el área como muy... cada uno salía y hacia sus visitas y ya, no se reportaba en ningún lado, no teníamos una base de datos, o sea del proceso no había nada, solo se sabía que tenían que salir e ir a visitar sus empresas y ya; cuando yo llegué, pues obviamente yo llego de donde mi papá con una estructura de proceso, yo les dije “no, porque no nos organizamos, si quieren yo empiezo a organizar las

cosas” y mis compañeros son súper flexibles y “listo Jessi, hagámoslo así”, y empezamos a organizar todo el proceso de lo que es el área. Entonces acá también sentí que yo he podido aportar muchísimo porque de ser tres personas a ser 11! además de eso nos dividieron por sectores, o sea, somos tres regionales ahorita, entonces todo ese proceso ha sido significativo, yo veo que las jefaturas para ciertos procesos pueden tenerme en cuenta en cosas. Entonces uno sabe que lo identifican como una persona que sea empoderado del cargo, que ha tenido como tal como ese posicionamiento. Entonces yo me veo así acá.

Estudiante 1: Bueno, tú te refieres en cuanto al trabajo con tus compañeros, pero desde un, por decirlo así, un estatus más bajo ¿los trabajadores como perciben el rol del psicólogo organizacional? ¿O que retroalimentación has recibido de parte de ellos? Digamos que devolviéndonos un poco tu decías que habían personas que te decían muchas gracias que por el trabajo, o sea, tu nos ha llevado que como que tienes muy en cuenta lo emocional, obviamente pero ¿todas las personas son así de receptivas o te has encontrado de pronto con hechos más (por decirlo así) negativos?

¿Pero hablamos de la persona externa a la organización? O de personas por ejemplo... es que no sé cómo entenderte la pregunta, no sé si me hablas por ejemplo, de compañeros que no estén en mi área o de personas a las que yo les doy el servicio.

Estudiante 1: más desde por ejemplo, el Grupo Éxito o no sé, las cajeras, las personas que organizan mercancía, o sea, un trabajo de un perfil más bajo, por decirlo así. Operativo.

En Grupo Éxito lo que yo veía era que obviamente el área de selección es vital porque es la puerta de entrada, o sea, el psicólogo es la puerta de entrada a, y digamos aquí para mi caso que no son solamente personas sino organizaciones, igual, “ven, yo necesito el apoyo de ustedes porque ustedes me van a ayudar en un área crítica”, en un área donde el lema de las empresas es ‘trabajo si hay’, pero realmente no hay ¿sí? Entonces la crisis realmente que uno percibe de la empresa es de verdad, que chévere que ese apoyo, de verdad qué bueno que estén ahí, qué bueno cada psicólogo poniendo su granito de arena ahí y que nos vengán a visitar, y además el servicio no tiene ningún costo adicional, además no está relacionado con la caja de compensación sino aplica a cualquiera; entonces la cantidad de beneficios, pues ellos lo reciben muy bien. Entonces digamos que la experiencia ha sido positiva pues por lado y lado. Obviamente cuando te toque decirle a una empresa “no podemos trabajar por esto y esto” o decirle a una persona “no quedaste seleccionada”, pues yo creo que la imagen no va a ser la misma y la sensación no va a ser la misma, pero si trata uno de cerrar el proceso de la mejor manera. Pero digamos en los casos positivos que se pueda aportar si es así.

Profesora Mónica Cantillo: ¿en ese proceso que estás haciendo en la agencia tienes personas a tu cargo? Pues nos cuentas que estas como un líder en tu grupo.

No, pero digamos que todos siempre hacemos lo mismo y no, aquí no.

Profesora Mónica Cantillo: y también quería preguntarte ¿Cuáles son las demandas que se hacen a la agencia? Es decir, ¿Cuáles son las empresas que más recurren? ¿O ustedes tienen que salir a buscar las empresas o como es el proceso?

Digamos que inicialmente era así; nosotros hacíamos un contacto telefónico para decirle a la empresa cual era el servicio y permitimos hacer un acercamiento y ya contarles de manera amplia de que se trataba, pero ahorita ya tiene una acogida, o sea tus estas y todo el tiempo te está llamando la empresa. Aquí mismo desde el área comercial ya los que ofrecen la caja de compensación con sus servicios y beneficios nos recomiendan, entonces nos llaman para que visitemos empresas y obviamente las empresas a las que más les interesa el servicio son las empresas que tienen altos índices de rotación, perfiles operativos, perfiles comerciales, los perfiles administrativos son pocos, pero igual, por ejemplo, en la línea básica de auxiliares contables, asistentes administrativos nos buscan mucho. Entonces como que ese el tipo de empresa que más tiende a apoyarse.

Profesora Mónica Cantillo: ¿de manera individual cualquier persona podría acercarse a pedir capacitación sobre hoja de vida? entiendo que pasa también con otras agencias de empleo de las cajas de compensación, es como una moda.

Si, digamos eso es obligatorio para todas las cajas de compensación a nivel nacional, es ley. Entonces todas las cajas de compensación a nivel nacional tienen sus agencias de empleo y por ley debemos prestarle el servicio a las empresas. Además de eso, la empresa tiene una resolución en donde es obligatorio publicar sus vacantes con alguno de los operadores, entonces estamos necesariamente relacionados con todas estas empresas.

Profesora Mónica Cantillo: yo tengo otra pregunta, ya devolviéndonos a lo que nos contabas inicialmente me gustaría saber ¿porque decidiste psicología transpersonal, coaching, PNL?

Inicialmente yo dije “bueno, me llama la atención eso de PNL, ya que en la universidad no abordamos mucho ese tema, entonces vamos a ver que es” y fui a una charla introductoria y en la charla introductoria me encuentro con una cantidad de cuestionamientos sobre la vida, sobre qué quieres ser tú, o sea, que quieres dejar en la otra persona, en que quieres impactar, que quieres que pase cuando la otra persona tenga esa experiencia de ti. Entonces yo empiezo a hacerme esas preguntas a mí, y yo digamos que antes de terminar la universidad hice un proceso terapéutico, no porque me lo exigiera la universidad porque ustedes saben que no lo exige, sino porque yo dije “si yo le voy a aportar algo a alguien a alguien externo y voy a ser psicóloga quiero estar bien, y no necesito que me envíen sino que lo quiero hacer”; entonces yo empecé esa terapia y en ese tiempo pues se separan mis papás, entonces fue como si yo lo hubiese sabido desde antes y en ese mismo proceso pues obviamente recibo como todo ese cambio que no me lo esperaba para nada, fue un tema ahí súper raro, súper complicado, o sea una crisis súper fuerte en la familia,, pero salgo de la terapia y empiezo a hacer ese curso y realmente fue como una terapia, fue como un espacio para fortalecerme como persona, como ser humano y de esa forma decir “de aquí para allá ya tengo claras muchas cosas, he sanado muchas otras, como ser humano me siento muy diferente” y me sentía muy diferente a como yo salí realmente de la universidad; de la

universidad salí con muchos miedos porque yo decía “¿qué voy a hacer?, ya me entregaron el título pero ¿Qué voy a hacer?. No, no, no, yo confío, yo confío, pero ¿Qué voy a hacer?“, siempre es la pregunta; entonces yo como que entro en ese curso y empiezo a confiar en muchas cosas y todo empieza a fluir y yo tranquilamente duré un año, y viajé, bueno, hice muchas cosas, y después ingreso a una organización y ya con mucho mas dominio y con mucha más conciencia de todo lo que había hecho, yo le cuento todo lo que hago y eso fue para mí me sirve como una experiencia que las empresas dicen “bueno, chévere”. entonces me sirvió realmente y como que todo eso vino mi interés por esa línea, de hecho ahorita yo estoy haciendo una certificación para ser coaching, sigo en la línea porque realmente me gusta mucho y digamos que desde esa parte de la capacitación hacia las empresas, creo que finalmente me estoy enfocando para en algún momento lograr aportar más desde la psicología organizacional, pero más a esa parte: ir a una empresa y realmente poderle aportar desde el tema de capacitación a los trabajadores y no desde otras áreas que ya las he experimentado, que ya las conozco.

Profesora Mónica Cantillo: la sensación que me generas cuando me dices que esas áreas ya las has experimentado, ya las conoces es también como de agotamiento.

Sí, es un momento en el que uno llega y dice “no, esto no”, o sea, ya saque como toda la energía, todo lo que yo quería acá y uno siente, o por lo menos a veces yo siento que ya aporté, pero esto sigue igual, la que cambio soy yo pero esto sigue igual, ya se queda ahí, ya es el mismo proceso, ya lo manejas, cualquier cosa que te pregunten sacas 5. Es así, yo lo siento a veces así, entonces tú dices “la que busca el cambio soy yo”; cuando llego a ese punto es cuando yo comienzo a decir bueno, a donde me voy a orientar porque ya el área está estable y es muy poco lo que va a cambiar, entonces hay otras áreas y entonces empiezo a mirar a otros lados.

Profesora Mónica Cantillo: ¿Que le cambiarías a esa área? ¿Cómo cambiarías la practica?

Bueno, ahorita en la labor que yo estoy desarrollando así me siento, como que yo manejo tan bien todo que ya llego en un punto que digo quiero hacer algo que me apasione y poder dar un poco más de mí. Yo siento que a veces es un tema de poder aportar, porque a mí me gusta mucho aportar, cuando yo veo que algo se puede mejorar yo digo “hagamos esto, hagamos esto, hagamos esto”; pero a veces obviamente cuando algo no depende solamente de ti y aparte de eso desde las jefaturas no se puede aprobar tan fácil, porque ya somos una estructura grande, antes éramos como 30 personas, ahora somos como 120, entonces un empieza como a tener como si fuera una tolerancia a la frustración. Entonces digamos si se pudiera aportar, si hubiera una posibilidad de crecimiento, eso generaría la diferencia; pero también hemos tenido experiencia donde nos dicen “no, no podemos crecer, no podemos hacer esto”, entonces esos límites que a veces se generan dentro de la organización hacen que la persona empiece a pensar en otras oportunidades; entonces creo que sería darle más oportunidades al trabajador y a las personas de crecimiento, y enfocarse un poquito más en el interés de la persona, porque por ejemplo en temas de estudio acá nos limitan mucho, en mi área porque es muy flexible y yo hice todo un cronograma para reponer el tiempo, pero en otras áreas no lo pueden hacer porque el trabajo es

hasta las seis, hay trabajo los sábados, y las especializaciones o son los sábados o son de 6 a 10. Entonces todas esas limitaciones pues yo las propondría para mejorar.

Estudiante 1: y un poco más relacionado en cuanto a futuro ¿Cuáles son tus objetivos y tus metas?

Pues como yo les estaba contando, yo me estoy certificando como Coach y mi objetivo para este año es poderme capacitar lo que más pueda en esa línea, y a mí me encantaría ser conferencista, tener un poco más en el tema de capacitaciones y entrar a las organizaciones pero desde esa parte humana, porque lo que te digo, yo he visto ya por varias experiencias que las jefaturas ya se enfocan en el resultado y en el resultado, y no es “ah, que tú quieres estudiar, no, yo necesito resultados”, y tú los oyes hablando así, entonces cuando el jefe se convierte en eso, de ahí para abajo se convierte en una desmotivación bastante grande; porque yo la vivo y además la veo, y además sé que existen formas de que eso deje de pasar. Entonces aportar más a la organización desde la parte de capacitación me parecería que sería mi objetivo y mi meta futura.

Estudiante 3: Jessica, un tema que no tocamos y que eso era como anteriorcito a tus aspiraciones, creo yo, es el tema de la remuneración o el salario, ¿tu cómo te sientes con el salario que recibes?

Súper bendecida, o sea realmente acá... mira, cuando yo empecé la búsqueda laboral era muy frustrante que encontraras ofertas de 900.000, 1'000.000, 1'100.000, 1'200.000, 1'500.000!!! Y tu bueno, ahí vamos; pero entonces tu empiezas a aplicar y a mí me pasaba y veía a mis amigas que les pasaba, que empiezas a bajar a tu aspiración, o sea, de la misma frustración de que no encuentras esas ofertas, y cuando tu veías la oferta de 1'800.000, de 2'000.000 - 2'500.000, tú te emocionabas, porque tu decías “huy! Aquí es”, ¿pero qué te piden?, la experiencia, el conocimiento ¿sí? Entonces tu empiezas a mirar ¿mi hoja de vida aplica, mi hoja de vida la van a tener en cuenta? Entonces eso es un proceso duro y que es una realidad pues que ahorita el promedio esta en lo que te digo, las empresas que pagan de 1'500.000, 1'800.000, 2'000.000 en adelante, son pocas, las hay y las oportunidades son muchas porque igual en el área se rotan muchas personas, pero si no las encuentras tan fácil. Entonces cuando yo apliqué a Cafam fue en diciembre, y yo decía “es la empresa, el salario, todo súper chévere”, pero a mí me vinieron a llamar en febrero, yo ya había descartado la posibilidad, y entonces cuando yo empecé el proceso y me dicen que yo voy a firmar fue un tema... y haber, para el área de orientación tiene un salario superior al área en la que yo estoy, pero cuando mí me dice firmas contrato, me dicen “mira, tú vas a hacer otra cosa, tu jefe te vio perfil para otra cosa y se llama asesor corporativo 1”, y yo miraba a la chica y le decía “no entiendo ¿pero ustedes necesitan un profesional?”, o sea, yo estaba súper confundida y ella me dice “sí, claro, es un profesional, pero tu jefe te va a explicar porque te vio las habilidades para ese cargo”, y yo me arriesgué, digamos que el salario no era malo, el salario era 2'000.000, y los otros compañeros devengan 2'500.000 más o menos, entonces yo decía “es una diferencia, pero está dentro de las expectativas que yo tenía, pues por ahora está súper”, y entro; pero digamos que los beneficios que yo encuentro ahorita en mi área, como yo me he podido mover, como yo me he podido mostrar, digamos que no lo hubiera compensado el salario. Entonces me siento muy bien, obviamente mi expectativa sigue, sigue

subiendo, pero obviamente ya es con otros proyectos, pero si en cuanto a eso me siento muy contenta.

Profesora Mónica Cantillo: en cuanto al perfil de psicólogo organizacional, ya hablando como general, tú ya has estado por tres años de experiencia laboral más o menos ¿Cómo lo ves? ¿Cómo es ese psicólogo organizacional en general? ¿Qué demandas hacen? Hablando digamos con tus compañeras ¿Qué ves que están haciendo estas personas y que cosas tu dirías puede hacer pero no hace, el psicólogo organizacional?

Por ejemplo la demanda mayor que yo he visto es hacia el tema de selección, la selección es una puerta pero a veces las personas se quedan allí, el psicólogo e selección a veces llega y dice “listo, tengo que hacer estas entrevistas, tengo que entrar a esta gente y ya”, a veces es por tiempo, realmente la demanda a veces no te da para más y entonces se te extienden los horarios terriblemente, pero en las empresas donde te ponen contratación, capacitación, bienestar, selección, todas las áreas en una, y usted es el coordinador y el jefe de recursos humanos y tengo una miga que hace todo eso y le pagan como 1’200.000 y yo le decía “usted hace como 10.000 cosa más de las que hago yo”, pero entonces cuando yo le decía “mire, ese esfuerzo va a valer la pena porque usted sale y después la experiencia que usted puede sustentar es muchísima”. Entonces digamos uno desde el área de selección se abre puertas, ya después esta solo en selección pero va a otra empresa y ahí te suman otra cosa, entonces si uno puede aportar en la misma organización y decir “mire, no hay un área de salud ocupacional pero yo la quiero montar”, así me cueste un poquito más de tiempo y uno la hace y después le dice al jefe ayúdeme a certificar, después sales y empiezas a escalar. Entonces yo creo que a veces el psicólogo dice “no, es que esto es solamente lo que me pusieron a hacer y ya”, y no hacemos más porque pensamos que es para la empresa, y no es así, las cosas adicionales que tu hagas lo puedes certificar como conocimiento, porque eso se nota cuando una persona ha ahondado en el tema porque conoce las falencias, las dificultades, las formas; entonces yo creo que a las personas les falta eso, veo muchos psicólogos, tengo como 80 compañeros y tristemente los veo como que todos son especialistas (yo no lo soy) y los veo ahí encasillados, y yo digo ¿Cómo tienen todo un conocimiento que ha valido un montón de dinero, y se quedan sin decir “yo quiero hacer algo de lo que aprendí”? porque fueron 10 u 11 millones que yo invertí en mi capacitación y están sentados como cualquier otra persona que no necesito ser especialista. Entonces yo creo que si en algún momento ustedes... o sea, si un psicólogo pudiera aportar, no por pensar que es para la organización sino para su propia experiencia, debería hacerlo sin temor y sin miedo, porque eso es lo que yo veo.

Yo tuve una compañera aquí, ella ya se retiró y está en otro proyecto, pero ella era especialista en Salud Ocupacional y en la agencia de empleo no hay salud ocupacional y hace falta, porque uno lo empieza a ver, entonces hay una señora que es jefe, ella es como contadora terminó dando una capacitación (y es que no era más que una capacitación) sobre eso y yo decía no es posible, porque tenemos a la especialista que nos puede contar muchas más cosas y la está dando la contadora, y pues ahí hay mucho que decir.

Estudiante 3: Jessica otra cosa, es común que se asigne al psicólogo este tipo de organización de fiestas, como los cumpleaños, cosas que no creería son propias del psicólogo ¿tú que piensas de eso? ¿Eso debería ser su trabajo?

Yo no le vería problema siempre y cuando hubiera un objetivo puntual, o sea, tú tienes que tener un equipo y digamos no creo que tenga que ser el psicólogo que dice que hacer y ellos hacen, no, al revés, o sea, ponemos un objetivo y tenemos muchas fichas que mover, entre las cuales hay que hacer una tarjeta, entonces definimos que hay que hacer pero tenemos un objetivo puntual que es que la persona se sienta bien. Entonces tener un equipo en el que se pueda desarrollar todo eso me parecería lo ideal; ahora si ya el psicólogo debe hacerlo, también debe plantear estrategias para que haya proveedores, o sea si fuera yo la que estoy allí, que no te vayas al detalle de que tú tienes que escribir el tema del cumpleaños si no “listo jefe, vamos a contratar los proveedores que nos traigan la tarjeta” y tu estar pendiente, entonces ya no tienes que irte a la operatividad, sino que tú lo organizas desde tu visión profesional porque cualquier persona, un asistente administrativo te redacta una carta de cumpleaños, pero ya uno desde una posición de recursos humanos, de bienestar, entonces tú dices vámonos con proveedores, vámonos con la forma en que lo hagas, si ya tienes un equipo, pues unirse todos para desarrollar eso; porque normalmente en empresas como acá, acá hay alguien que está encargado de eso, pero no se pone a hacer la tarjeta a puño y letra sino que ya tiene sus proveedores, que ya tiene la persona que se encarga de “bueno, ayúdeme a coordinar cuantos llegan, el inventario”, esos detalles que no serían propios del psicólogo pero que si el debería como estar supervisando ese tema. Entonces creo que es como la forma.

Estudiante 2: es que me surge como una duda. Tu tratas muchos temas desde la psicología, pero digamos desde otras áreas ¿Qué conocimientos, que aspectos has como aplicado en tu profesión para llegar a abordar otras temáticas que, por ejemplo, desde tu área has logrado en este el momento?

¿Pero otras temáticas de que...?

Estudiante 2: de otros profesionales, de otros conocimientos, no solo de la psicología.

En la labor que desempeño ahorita he tenido que aprender sobre leyes, entonces toda la parte mis compañeros son abogados y lo yo les digo “explíquenme porque yo no voy a ir a hablarle allá a la empresa como usted le habla de las leyes, de la resolución, del artículo”, pero si la tengo que tener muy claras porque hay procesos donde... o sea, acá sobre todo tú tienes que tener la resolución y la ley porque es un tema delicado; entonces en esa parte he tenido que leer, muchas leyes, muchas normas, además para poder contárselas a las empresas, entonces en esa área pues me he tenido que desarrollar. En la parte por ejemplo, hay una compañera que ella fue como directora de mercadeo o algo así, y tiene ciertas estrategias para organizar y como el área comercial se vuelve algo tan grande, ella es muy organizada en su parte ya técnica, entonces esas estrategias de cómo organizar el cliente y como organizar el tiempo, y como esas técnicas que ella aprendió porque era propias de su área, pues también he tenido que tener habilidades de eso y aprenderlas para obviamente poder tener un mejor seguimiento con las empresas que yo llevo.

Por ejemplo ya desde el trabajo que tengo donde mi papá trabajo de la mano con el administrador, entonces el administrador es como el jefe inmediato, entonces es el que me cuenta cómo se organiza toda la operación allá, entonces toda la parte de procesos tengo que sentarme con él para conocerla, y tiene que enseñarme para poder aportarle desde lo que sé, porque yo con mi conocimiento no haría nada si él no me cuenta como es el proceso. Entonces con cada persona digamos que tú vas a preñiendo desde sus diferentes conocimientos y la experiencia.

Profesora Mónica Cantillo: ¿Qué papel tiene el liderazgo en el desarrollo de tu ejercicio profesional? Tú decías que te percibían como líder, pero ¿Qué rol juega ese liderazgo en tu ejercicio profesional?

Digamos que yo siempre me encaro de decirles “hagamos” pero nunca es “hagan”, no, yo les digo “vamos, que hay que hacer”, siempre, o sea yo les digo “vamos a hacer esto, listo, entonces hagamos esto, yo hago esto ¿les parece? ¿Ustedes que quieren hacer? ¿Cómo lo organizamos?”; entonces como que al yo incluirme en hacer parte de, ha hecho de cierta manera que me puedan ver así, porque si yo me pongo a pensar si yo fuera como “vaya y haga, usted haga esto, y usted haga esto”, seguramente me estarían mirando como ¿Quién es usted? O ¿Qué le pasa?, no; pero yo tengo muy buena relación con ellos es por eso, siempre como que yo les digo “listo, yo voy a hacer esto” y entonces ellos dicen “pues hagámosle, listo, tal cosa”, entonces siempre ha sido muy buena la relación y creo que ha sido más de eso, o sea el líder definitivamente da ejemplo más que órdenes. Entonces creo que ha sido más por ese lado.

Estudiante 2: pienso yo que ya para finalizar ¿Cómo te sientes en este momento, después de salir de la universidad, teniendo la experiencia que tienes en este momento desempeñando en tu profesión?

Completamente convencida de que este era el camino que yo quería elegir, me encanta cada una de las cosas que aprendo y las puertas que me abre la psicología, hay muchas más que espero seguir tocando y de las cuales quiero seguir aprendiendo, y digamos que le doy muchas gracias a Dios en la vida, porque yo salí y abrí mis ojos y mis puertas a muchas posibilidades; si salí con bases de la universidad pensando en muchas cosas, pero no sabía que eran tantas. Entonces como que yo veo un mundo de posibilidades en donde se pueden hacer tantas cosas que me siento muy tranquila. En algún momento mi papá me dijo “no quisiera pagarte una carrera en donde no tuvieras que hacer”, así me lo dijo referente a mi carrera, y yo le dije “papi, esa es la que quiero elegir” y hoy en día digo tome la decisión correcta definitivamente, o sea, no me arrepiento para nada y es tanto lo que hay que hacer que hasta mi papá hoy en día termina “y bueno, ¿qué más hay que hacer?” (Risas). Entonces me siento muy contenta de ejercer mi profesión.

Profesora Mónica Cantillo: Jessica, pues felicitaciones por todo ese trabajo, yo te oigo y me siento muy contenta de oírte y de ver que es una satisfacción, es como un meta proceso poder estar aquí hablando contigo, es muy chévere para mí que te tuve como estudiante, y ver que has hecho tantas cosas en diferentes organizaciones, en cómo te estas formando y en la forma en que estas llevando tu profesión. Entonces te felicito y pues espero que podamos seguir en contacto y

cuando tengamos ya los resultados de la investigación te los pasaremos para que puedas escuchar y ver también que está pasando con otros psicólogos organizacionales Piloto.

Claro que sí, será como un gusto para mí haber podido aportar y conocer también en que quedan ustedes, y que otras propuestas, y que otras... que sale de todo esto, que sé que tiene unos objetivos claros y seguramente pues tendrán unos resultados muy exitosos. Muchas gracias.

Estudiante 3: Para nosotros o personalmente para mí como estudiante, es muy chévere ver una persona como tú, que eres muy joven y ya has hecho tantas cosas, a uno como que le dan ganas de en serio seguir, o sea, en serio se puede seguir. Es que la psicología está muy estigmatizada, pues tú lo sabes, creo que aquí todos lo sabemos, entonces a mí me motiva, por así decirlo. No sé, a mí me gusta lo que estas haciendo. En serio te felicito, eres muy joven y se nota que eres muy 'pila' en todo lo que haces.

Yo te agradezco mucho y yo sé que mis compañeras también por habernos dado la oportunidad de conocernos un poquito y pues esperamos que no perdamos el contacto.

Estudiante 2: Felicitaciones. Haz hecho muchas cosas en muy poco tiempo.

Muchas gracias a ustedes. FIN DE LA GRABACIÓN

SEGUNDA ENTREVISTA

Psicóloga Entrevistada: Sandra Luque Luque

Entrevistada por: Carolina Herrera Gutiérrez

Docente: Mónica Cantillo

Profesora: Carolina va a guiar la entrevista.

Estudiante: bueno, hay algún problema en que te tutee.

Entrevistada: no, ninguno.

Estudiante: vale, bueno como te contaba la profe Mónica, entonces pues la idea es hacer una investigación sobre subjetividad laboral, y bueno la idea de la entrevista es ir desde desde antes de que salieras de la universidad, desde el momento que tomaste la decisión de carrera hasta el día de hoy.

Entrevistada: aja.

Estudiante: entonces pues en primer lugar me gustaría saber por qué elegiste o desde niña siempre fue tu elección estudiar psicología.

Entrevistada: ehh, digamos que la mayor influencia la ejerció mi mamá, mi mamá es docente especialista en psicología infantil, pues ella ya hizo su especialización, nosotras estando ya grandes, yo ya estaba terminando casi colegio y entonces ehh, digamos que yo la veía haciendo todos sus trabajos, leyendo los libros y eso influenció mucho para que yo ehh, yo tomara la decisión de estudiar psicología, siempre tuve claro que fuera psicología organizacional que me especializaría en organizacional, ehh, y que, no sé, dentro de unos diez o quince años si quiero cambiar, salirme de lo organizacional para hacer algo de clínica, algo en que, en psicoanálisis, que me gustaría hacer algo así, en en , pero ya ejercer en la parte más clínica, pero digamos que siempre tuve muy claro, también gracias al colegio, por las orientaciones vocacionales fue muy fácil decidir qué clase de psicología, porque pues nos dieron la posibilidad que fueran las universidades, nos contarán sobre los programas, en un principio pues yo la idea era haber estudiado en la javeriana, porque pues era un énfasis en ese momento su énfasis era mucho más organizacional, luego conocimos la piloto porque yo soy de la segunda promoción entonces pues fue bastante, ellos estaban iniciando con el programa, estaban haciendo el lanzamiento, cuando ya lo conocimos a través del colegio, pues me pareció muy bien estructurado, tenían muy claro que querían lograr con los profesionales, nos mostraron el pensum, entonces eso digamos que ayudó a que, a que finalmente pues tomara la decisión de que fuera psicología y fuera en la piloto, ¿por qué?, porque ya venía el énfasis organizacional, entonces no tendría que haber estudiado los cinco años y haber especial haberme, haber hecho la especialización pues como inicialmente lo tenía pensado, entonces digamos que la universidad en ese momento hace doce o trece años pues fue también importante para tomar la decisión.

Profesora: tú saliste entonces con título de psicóloga organizacional.

Entrevistada: empresarial

Profesora: empresarial, porque en ese momento si pasaba, entonces así inicio el programa, y en ese momento si se podía, pero el ministerio de educación después de cierto tiempo decidió que no podía haber programas especializados, entonces ahora el psicología en general, sin embargo siempre ha mantenido el estatus de una muy buena universidad en el área organizacional, y los psicólogos de la piloto son reconocidos por ser muy bueno en el área organizacional.

Entrevistada: y mi título es psicóloga empresarial.

Estudiante. Ahh ok, y por qué? Digamos, si ahorita quieres hacer algo a futuro en lo clínico, por qué ese cambio? Por qué de organizacional pasar a clínico.

Entrevistada: digamos que es más ummm, siempre lo pensé así, es como, cuando vi la parte de psicoanálisis eso me encantó, en la universidad el énfasis que le dieron en su momento, pues nosotros vimos todas las psicologías, todos los énfasis, pero en si psicoanálisis la parte anormal y toda esa parte me gustó muchísimo.

Profesora: con quién viste...

Entrevistada: esa fue con Hernán, Hernán... no me acuerdo el apellido de él, bueno era anormal pero bueno, él fue excelente y eso hizo que me gustara más, digamos, por qué? quiero ese cambio, porque si quiero darle un cambio después de trece años de experiencia, yo pienso que ya es hora de darle un cambio por el lado social a mi carrera o por el lado clínico, de hecho quiero y creo que acá me van a dar la posibilidad de hacer una especialización en responsabilidad social, porque yo ya soy especialista en gestión humana, entonces quiero hacer otra especialización en responsabilidad social, la empresa se va a certificar con un sello internacional en responsabilidad, entonces quiero digamos que darle como... yo sí creo que darle un buen complemento a la parte organizacional, ya la parte clínica es más como, algo como un hobby, como algo que quiero hacer y que quiero incursionar un poco más, pero yo siempre lo he pensado, que cuando tenga cincuenta años no se, como hacer esa parte, y salirme como de esta parte organizacional, es algo que quiero..., digamos que yo lo había pensado que puede ser mi tercera o cuarta especialización, algo así en tiempo, ahorita pues afortunadamente yo llevo aquí poco tiempo, llevo un mes pero la idea es que la empresa me va a dar la especialización, en...yo quería hacer o una en derecho laboral o la de responsabilidad social, y pues voy hacer la de responsabilidad social por ahí en un año, año y medio, perdón.

Estudiante: tranquila.

Entrevistada: como el...y creo que el tema de responsabilidad social ahorita está teniendo mucha fuerza en las organizaciones y es una manera también de mmm aplicar muchas cosas que en la psicología organizacional no la permite pero uno tiene el conocimiento social y comunitario, la responsabilidad social en las empresas va a estar muy enfocado allá, de hecho ya hay dos internacionales que están acá en el país, hay como treinta empresas que ya los tienen y nosotros como empresa lo queremos por tener más o menos en dos, dos años y medio, pero para eso vamos a estudiar.

Profesora: claro te toca, y bueno fue parte de la negociación para entrar acá, el que te ayudarán.

Entrevistada: no

Profesora: te lo ofrecieron después o tú lo pensaste.

Entrevistada: no, la verdad en la entrevista el gerente me pregunto qué quería estudiar, cuando yo le dije que yo tenía dos, otras dos posibilidades, me dijo, cuando yo le dije que responsabilidad social, entonces me dijo que, que era un proyecto que él tenía.

Profesora: ah bueno

Entrevistada: entonces que le parecía buenísimo que no a todo el mundo le gustaba estudiar y estudiar un tema así, entonces me dijo que no, que de hecho ya empezamos con el comité ya damos inicio al proceso del proyecto.

Profesora: um que bueno.

Estudiante: bueno, tú me dice que te graduaste hace más o menos trece años, exactamente...

Entrevistada: en el 2002, en marzo del 2002.

Estudiante. Y desde ese año hasta hoy en que te has especializado, o como ha sido ese proceso de tu carrera, o sea digamos yo indiscretamente yo vi que tu estabas antes en la sabana, de pronto que has hecho, si has...

Entrevistada: no, yo soy especialista de gestión humana de la sabana.

Estudiante: ahh, ya te entiendo, yo pensé que estabas trabajando allá anteriormente.

Profesora: tus datos los obtuvimos a través del directorio de egresados que tiene el profesor Germán Santana, tú lo conociste.

Entrevistada: Sí

Profesora: sí, como olvidar a Germán.

Entrevistada: sí, jajaja

Profesora: y ehh, dentro de la ocupación aparecía universidad de la sabana entonces ehh...

Entrevistada: no, la especialización si es de allá.

Estudiante: ahhh, ok.

Profesora. Bueno, como ha sido el recorrido laboral, cuando saliste en que empezaste a trabajar.

Entrevistada: yo salí en marzo del 2002 y como a los seis meses ehh, encontré trabajo en una empresa manufacturera produce productos, tubos en pvc y allí fui jefe de bienestar social, allí todavía se llamaba relaciones industriales, jummm el área, el cargo era como jefe de relaciones industriales pero realmente era como una asistente en gestión humana, tenía a cargo todos los procesos desde todo nómina, entonces esa fue mi primera experiencia allá hacia todo, entrevistas, proceso de selección, contratación inducción, capacitación, bienestar ehh todo el tema de visitas domiciliarias, ehh que más manejábamos, creo que todo eso, excepto nómina que había personas que lo manejaban, ehh allí duré pues un año asistiendo toda esa parte, por qué? se llamaba jefe, porque el jefe que yo tenía era un abogado en ese momento era el director de relaciones industriales, el solamente iba como una vez al mes, entonces quien realmente, digamos presentaba los comités, que tenía que estar en los comités de gerencia y en los comités de gestión pues era yo, pues porque no había nadie más que estuviera hay, allí pues solamente estuve un año, fue terminación de contrato porque esa empresa la compra una multinacional y la multinacional, pues la casa matriz quiso sacar a todas las personas que lleven un año o menos de un año, pero yo llevaba pues un año, allí pues fue la aplicación de todos los conocimientos y todo... pues todo lo que adquirí en la universidad, ehh, digamos que fue como la práctica, no! Aplicar los conocimientos teóricos y volverlos prácticos en en esa nueva experiencia, um, luego creo que fue, bueno trabaje tres meses en una temporal pero pues haciendo todo el tema de procesos de selección para empresas usuarias, trabaje para coca cola, para sodexo, para banco Santander, bueno no me acuerdo, bueno digamos que esos eran los clientes más fuertes que tenía,

ehh selección a todo el nivel, allí me retire pues de manera voluntaria porque en ese momento se me presento una situación familiar y la temporal no quiso darme el tiempo, yo le estaba pidiendo un día de permiso y dijeron que no, que tenía que escoger entre ese día de permiso o renunciar, la verdad la situación familiar fue bastante grave, entonces pues nada, toco renunciar.

Profesora: Dios mío, qué situación tan horrible.

Entrevistada: si la verdad bastante fea la situación con esas personas, pero bueno, ehh, yo creo que ellos ni se esperaban que yo fuera a renunciar pero pues me dieron a escoger, y realmente no entendieron cuál era la gravedad y el permiso era, un permiso de un día, entonces bueno hay renuncie, luego estuve en foto Japón como asistente de selección estuve ocho meses, también todo el tema de selección y contratación, visitas domiciliarias, la renuncia fue terminación de contrato porque foto Japón ya inicia su proceso de liquidación de muchas de las tiendas, porque ya llega lo de la nueva tecnología entonces el tema del rollo fotográfico pierde mercado, entonces ya empiezan a cerrar todos los puntos que tienen y empiezan hacer reducción de personal para quedarse éramos ocho personas, para quedarse solo dos, entonces hay bueno, luego entro al concejo colombiano de seguridad como psicóloga organizacional, allí asisto a la gerencia de desarrollo humano, que se llama así en todos los temas, excepto pues también nómina, nómina todavía no..., en el concejo dure cuatro años.

Profesora: concejo nacional...

Entrevistada: concejo colombiano de seguridad.

Profesora: de seguridad, y se dedica a...

Entrevistada: ellos son, prestan servicios para certificar en RUC en OSAS y ahorita creo que están certificando en ambiental pero en su momento era RUC y estaban, se estaban certificando para OSIS, Y RUC que es ese sistema para servicio único de contratistas para el sector de hidrocarburos, entonces ellos trabajan con Ecopetrol con el Ministerio de Minas creo que es, con ese Ministerio, con el Ministerio de Educación, umm, digamos que ellos crearon como esa certificación RUC, ellos son los creadores de esa certificación, y son certificadores en este momento de otras normas como INCONTEC, como DCBS, UROELITAS, hacen ese tipo..., prestan ese tipo de servicios, allí pues apoyaba toda el área, todo, todas las áreas de... excepto nómina a nivel nacional, mi retiro fue porque ya finalizando los cuatro años, yo ya hice la especialización en gestión humana.

Estudiante: en dónde?

Entrevistada: en la Sabana, entonces ya quería darle como un cambio a mi vida profesional, entonces ya la termine, y terminando la especialización me salió otra opción en un laboratorio farmacéutico humano que se llama proacepsis y allá ya deje de ser psicóloga y salte a directora de talento humano, ya liderando pues en departamento y allí duré como también cuatro años, cuatro años, me salió otra opción en otro laboratorio, ehh, veterinario, pero ya veterinario, me cambie porque el tema salarial era muchísimo mejor, era mucho mejor y el tema de ambiente laboral

también, entonces cambie a ese y allí fue hasta hace cuatro meses duré cinco años, me dan por terminado el contrato cuando llega mi licencia de maternidad.

Profesora: me suena conocida esa historia.

Entrevistada: uju, sí bastante, me lo dieron por terminado ahorita en mayo, y aquí el cooperfur llevo un mes, allá estuve como gerente de recursos humanos, aquí estoy como directora de gestión humana.

Profesora: osea que tienes un bebe pequeño?

Entrevistada: tengo dos bebes.

Profesora. Ahh tienes dos bebes, de cuanto y cuánto?

Entrevistada: uno de cinco años y la niña de 7 meses.

Profesora: ah, que chévere.

Entrevistada: si cuando llego entonces, extrañamente íbamos súper bien, yo no me esperaba, pues la verdad no esperaba quedarme sin trabajo

Profesora: no pues y ahora con bebé.

Entrevistada: habíamos, y yo había apoyado un proceso de re-certificación durante la licencia, ósea había trabajado durante la licencia y cuando llegue me dijeron que por una reestructuración, que me indemnizaban, y que, pues daban por terminado el contrato.

Profesora: y cuál fue la sensación tuya en ese momento?

Entrevistada: pues como de desconcierto, de tristeza, porque cuando llegue encontré que, que el gerente administrativo, por decirlo así había metido mano en mi departamento, me había quitado gente, habían hecho unos cambios que no eran que me pidieran permiso claramente no, pero si debieron haberlos informado, entonces cuando llegue pues habían unos cambios muy drásticos, me habían quitado gente, me habían quitado procesos, y ese día fue, pues fue horrible porque todo el mundo me miraba raro, casi no me dejan sentar en el escritorio y como que después de cinco años, haber, si, pues, yo digo que uno se merece otro tipo de...

Profesora: de trato.

Entrevistada: de trato, mi jefe ni siquiera sabía cómo explicarme, me pidió disculpas, y yo, pues yo le dije no nada, yo entiendo su posición y entiendo la desición, pero usted si debió ser mucho más claro estos tres meses, haberme dicho, osea, hace un mes haberme dicho, mire vamos hacer estos cambios, hablábamos todos los días y haberme dicho no, mira vamos hacer esto, va a pasar esto, pero bueno.

Profesora: y tú crees que fue motivado por la maternidad?

Entrevistada: yo creo que sí, yo creo que sí, porque yo solo, digo yo solo, para ellos tal vez fue mucho, yo me incapacite, casi pierdo a mi bebé, yo tuve dos incapacidades, una de siete días y una de quince días, no me volví a incapacitar en todo el embarazo, pero yo sí creo que ese tipo de,, pues estar en embarazo, yo digo que todavía hay mucha discriminación en ese, hacia eso de las mujeres.

Profesora: sí, yo también tengo bebé y tiene ocho meses tiene, y si es bien difícil, difícil la situación con, gracias a Dios en la piloto ha sido bastante bien, pero si he escuchado muchas historias muy parecidas a las tuyas, es muy frecuente.

Entrevistada: si tengo la duda es, me dicen que demande, pues mi esposo ha consultado con otros abogados con los que él trabaja y me dice que yo tengo derecho a demandar, pero pues no sé.

Profesora: y en cuanto a la lactancia, te dijeron algo, te liquidaron respecto a la lactancia?

Entrevistada: no, es que ese es el problema, ellos me dicen, y por allá sacaron una sentencia, que esa sentencia cambió, esta sentencia salió como en enero que ya se puede despedir a los tres meses, pero lo consultamos con un abogado, y el abogado dice que yo puedo pelear dos meses casi tres meses de salario, que es bastante, que es bastante dinero, pero pues la verdad no sé, lo estoy pensando porque, porque no, digamos no quiero dañar mi hoja de vida, no la quiero dañar en qué sentido, en que una demanda laboral se lleva, primero mucho tiempo, mínimo dos años por ahí, segundo ellos manejan muchas influencias y uno no sabe cómo pueden...

Profesora: sí, que, que.

Entrevistada. Si, porque yo le he reportado primeramente a la junta, a los dueños del grupo, entonces uno no sabe, pues ellos tienen más influencias que uno.

Profesora: eso si es así.

Entrevistada: entonces no, no, no sé, mi esposo si me insiste mucho que yo demande, porque es que yo no voy a votar trece años de mi vida, con todo lo que me ha costado, por una demanda que, a mí me dicen que prospero, pero hasta dentro de cuanto, puede pasar cinco, diez años y estar en ese tema entonces no.

Profesora: de pronto más adelante.

Entrevistada: de pronto si, pues tengo que asesorarme mejor, pero él si ha hecho la tarea y me dicen que sí.

Profesora: indigna, claro.

Entrevistada: fue muy, fue un golpe...

Profesora: horrible.

Entrevistada: si horrible, además por el tema de, yo me siento culpable por haberle quitado tiempo a mi bebé.

Profesora: claro que sí.

Entrevistada: si y tú lo sabes.

Profesora: totalmente.

Entrevistada: entonces, ellos necesitan todo el tiempo de uno y yo le quite mucho tiempo, y eso no me parece.

Profesora: sí, claro, a mí me empezaron a llamar a diez días de haber tenido a Salomé, y yo sí, pues uno en su compromiso que venga sí, pues mi esposo pegado al techo, pero yo le decía, no mira, como me voy a quedar sin trabajo, si!, y yo venía de hacer muchas cosas, de lograr muchas cosas allá, porque recién habían comprado empresa, estábamos en ese proceso de transformación, de cambio de cultura, yo había hecho muchas cosas como para..., y mira ese día que llegue.

Profesora: bueno, pero tus condiciones salariales mejoran?, cuando entras acá.

Entrevistada: nooo, yo allá ganaba, un poquito más.

Profesora: nos puedes contar más o menos cuánto?

Entrevistada: yo allá estaba sobre seis millones de pesos, y aquí en el básico, aquí tengo un básico de cuatro quinientos, pero aquí tengo dos primas extralegales, pero digamos que en ese sentido también hay un cambio, claro, porque uno lleva un estilo de vida, y cuando tu empiezas a ver, que el tiempo pasa, y no consigues trabajo, yo hasta pensé, yo, pues llegue de hecho poner en mi aspiración salarial, poner cuatro millones de pesos, llegue hasta pensar tres quinientos, porque ya, pues fueron tres meses que la gente dice, no fue mucho, pero sí.

Profesora: no, claro, eso es, eso es tiempo.

Entrevistada: claro y la liquidación no da para tanto, y con dos niños pues..., obviamente mi esposo trabaja, pero.

Profesora y estudiante: hace falta.

Entrevistada. Pero hace falta, entonces, si claro, ósea, uno es consciente que cuando uno se queda sin trabajo, uno no puede pretender conseguir lo mismo.

Estudiante: nunca pensaste de pronto en independizarte? Nunca has pensado hacer organizacional pero independiente? O es muy difícil?, según tu criterio.

Entrevistada: pues las experiencias que conozco, no es tan fácil si lo pienso hacer, de pronto en un tiempo, pero ahorita en este momento de mi vida, por mis hijos, digamos que yo estuviera soltera, yo digo casada y sin hijos, yo digo listo, uno toma ese riesgo, y es que mi esposo es independiente, entonces yo, pues al él no le ha ido mal, le ha ido bien gracias a Dios, muy bien pero tampoco ha sido tan fácil, y en la parte organizacional, desde la carrera de psicología, hay que estudiar otro tipo de cosas, especializarse por ejemplo, en cambio de cultura, no se, hay, yo he estado preguntando y para trabajar en una buena empresa de consultoría.

Profesora: competencias.

Entrevistada: digamos que hay que fortalecer otras cosas que si las tengo, pero que habría que fortalecerlas más, entonces el tema de los tiempos ellos viajan muchísimo, y por mis bebés pues, digamos que no. Yo ya lo hice, en el consejo yo viajaba muchísimo, entonces también sé que es eso, y sé que si uno se pone en ese plan sus hijos.

Profesora: delicado.

Entrevistada: pues en ese momento yo lo hice porque estaba soltera, aunque aquí en mi casa, casi ni me veían, yo viajaba y hacia correrías de un mes, dos meses y jum, pero que tal yo ahorita en ese plan.

Profesora: sí.

Estudiante: tú dices más difícil en cuanto a tus, a tus niños, o difícil también en cuanto a qué? de pronto contactos o...

Entrevistada: sí, claro, una parte pueden ser los contactos o una parte la formación, que se necesita de otro tipo de formación, por ejemplo, yo tengo dos amigas que hacen, que trabajan en consultoría y ellas son coaching.

Profesora: y esa formación.

Entrevistada: y esa formación, primero es costosa, ellas viajaron a Estados Unidos, pues para que sean aceptadas, porque no todos los cursos de coaching son aceptados en el mercado, entonces a ellas les exigían un curso que se hacía en Estados Unidos, entonces viajaron, están, una de ellas se fue casi ocho meses, la otra estuvo seis meses, se tuvieron que especializar en algo de cambio organizacional, creo que hay una especialización, algo así, creo que esta en el extranjero creo, entonces es darle otro, ellas trabajaban como yo y tenían un rol como el mío, y entonces cuando decidieron dar ese paso fue como empezar de cero, claro, pues yo tuviera, digo yo, el dinero suficiente, me tomaba un año sabático y diría si me voy a estudiar, o esto, pues hasta sí, pero no, no ese curso, un buen curso cuesta y el viajar cuesta, y obviamente pues en este momento, pues mi familia prima.

Profesora: es la prioridad, claro.

Entrevistada: pues imagínate, irme ocho meses, tres meses, no.

Profesora: como ves tú el panorama de la psicología organizacional en cuanto al trabajo, como esta de acuerdo a las experiencias laborales que has tenido, los contactos que tienes, como la ves, para donde va, que le hace falta, si, digamos que haciendo un balance en la experiencia que tienes, que puedes decir.

Entrevistada: yo creo que ha ganado um, mucha credibilidad, los profesionales, los profesionales que hemos logrado tener experiencia en todas las áreas, no es solo quedarnos en selección, o en formación sino los que ya hemos sido selección, formación, bienestar, nómina, compensación, el

tema de cultura, otros procesos que están aquí inmersos en esta área, si ha ganado mucha importancia, mucha credibilidad, ehh, yo lo que escuchado es que a las empresas les gusta tener un psicólogo de la piloto lo prefieren, que prefieren y más si tiene una experiencia, pues es mucho, mucho mejor, um, debería tener mucho más reconocimiento y más credibilidad y lo digo por algunas compañeras de la, compañeras que salieron conmigo, si esas personas tuvieran una visión más amplia y quisieran estar en otros, como tener más experiencia en todo, ser más integrales.

Profesora: existen muchos psicólogos organizacionales, que no tienen una visión amplia, sino que se quedan en una sola.

Entrevistada: no y conozco a varios que por ejemplo, no están desempeñando el área sino que están en la parte social, en la parte comunitaria y yo digo que hay se perdió, yo creo que decidieron mal, entonces prefirieron esa parte comunitaria y social, y creo que perdieron toda esa formación que nos dieron en la universidad, porque la formación de la universidad fue completa, en muchas cosas, en la parte financiera, en la parte de dominio, en la parte de seguridad social, en la parte de capacitación, en la parte de selección, en prueba psicotécnicas, en ese momento la formación muy completa y cuando, por ejemplo yo, cuando ya salí al mercado, eh fue muy fácil poner en práctica muchas de esas cosas que muy seguramente otras personas les hubiera quedado más difícil, pero sí creo que el profesional en psicología debe, si tiene claro que va a trabajar en esta área, debe ser integral, osea debe saber, por ejemplo, es que, cuando yo llegue, cuando he entrevistado mis analistas, y he entrevistado de la piloto, digamos que son los que primeros que yo llamo, y entonces yo me encuentro con estudiantes que me dicen, a no, es que a mí no me gusta los números, a mí no me gusta compensación, no me gusta.

Estudiante. No me gusta que perdón.

Entrevistada: la nómina, no a mí no me gusta el tema de compensación, o no me gusta bienestar, no me gusta aplicar pruebas o que perezca hacer entrevista, entonces que les gusta, yo los miro como, y digamos que yo si busco gente, que en mi equipo de trabajo estén dispuestos a aprender, si son selección, no van a aprender solo selección, sino que yo los involucro en bienestar, los involucro en compensación, los involucro en capacitación, los involucro en los procesos internos de cambio, los hago estudiar, les pido opinión, porque yo no quiero que se queden ahí, pero cuando me encuentro con personas que me dicen que, por ejemplo, mi niña de selección es nueva, ella lleva quince días, y yo entreviste varias personas, me decían no es que, si es solo para hacer selección si, por ejemplo de la piloto no he podido escoger.

Profesora: no pudiste escoger, por qué te paso eso.

Entrevistada: porque me pasó eso, y mi jefe que es la gerente administrativa, me decía pero como así, ellos tienes que aprender a hacer de todo, tienen que tener por lo menos la disposición.

Profesora: claro, y encontraste una persona de qué universidad, a quién contrataste?

Entrevistada: ella es de no me acuerdo, de la católica, de la Santo Tomás creo, no me acuerdo.

Profesora: De alguna de esas.

Entrevistada: es de otra, pero yo quería piloto.

Profesora: mmm claro, y tienes un equipo de cuantas personas? Con cuantas personas tú trabajas?

Entrevistada: cuatro.

Profesora: cuatro

Entrevistada: tengo un analista de compensación, pero ella es contadora.

Estudiante: tú me podrías contar un poquito de eso de compensación, porque no, no se, no.

Entrevistada: digamos compensación es lo que involucra ahora también pues nómina, pero digamos que aquí hay un problema, hay un tema de compensación flexible, es decir nosotros hicimos o la empresa, la organización hizo un estudio en donde una parte del salario es salarial osea ehh.

Profesora: el dinero.

Entrevistada: va a las prestaciones sociales y al tema de seguridad social y otra parte no es de salarial, y ehh pues no le afecta a las persona en las prestaciones ni en el tema de seguridad social, que queremos, que esa compensación sea flexible y que ese tema no es salarial a la gente le sirva para el tema de la pensión, el tema de compra de vivienda, pero que eso en si eso le marque mucho el tema salarial porque en este momento el tema de impuestos para los empleados se está, pues se está poniendo bastante fuerte, cuando ya tu superas un cierto monto en el año de salario, ya tienes que declarar renta, el tema de retención en la fuente se incrementa bastante, entonces estamos mirando con la, en la organización estamos haciendo de hecho un estudio de escala salarial y de mirar que esa parte no salarial que tenemos vaya en beneficio de la persona porque ya sabemos que como no le afecta, por ejemplo algo negativo de eso son las prestaciones sociales, cuando te pagan las cesantías o las primas, pues eso está incluido en lo que te dije ahí, entonces si es un millón quinientos mil pesos, entonces se ve, esto es bastante dicente en el tema, pero queremos que ese dinero, el trabajador lo pueda invertir en su pensión por ejemplo, en los que ya están cercanos digamos a ocho, cinco, tres años de pensionarse, para que incrementen el monto, el tema de los pagos de los créditos hipotecarios, los temas de los afc, que mucha gente tiene para bajar la base de la retención, digamos que eso es lo que estamos empezando, y esa persona pues que en este momento ella también es nueva, lleva como seis meses tengo entendido, pues antes era un psicólogo, pero el psicólogo no tenía mucha.

Profesora: conocimiento.

Entrevistada: conocimiento, entonces se decidió cambiar por un contador, para que tuviera más y pues lo que siempre el área aparte de nómina y compensaciones, está ligada a la parte de contaduría de contabilidad, entonces para que entendiera mucho mejor como los procesos y

trabajara de mejor manera se buscó a un contador, tengo un ingeniero, un estudiante de ingeniería industrial, que tiene experiencia en la parte de formación y capacitación, él está en séptimo semestre, estudia en la militar mnn. Pero él su experiencia laboral, ha sido ehh, desarrollando programas virtuales, en este momento es lo que es lo que queremos acá y programas de formación en las empresas entonces él tiene pues su experiencia es bastante buena y él me maneja toda la parte de formación y capacitación, tengo la persona de selección y contratación, que es un psicólogo, pues preferiblemente con experiencia en selección, aquí tenemos cuatro temporales deben manejar, de tener contacto con las temporales, entonces tenemos personal directo y también temporal, entonces hay que manejar esas dos, pues estar hay en esos dos frentes y estoy consiguiendo la persona de bienestar, ehh que yo quiero que sea un psicólogo, pero pues tiene que ser un psicólogo chiquito, un psicólogo que, que primero quiera aprender otras cosas y que, pues me maneje todo el tema de bienestar, que es la logística, que traiga ideas, ehh, que este pendiente de la gente, emm que este yendo a las salas, a las sedes que tenemos, porque tenemos cuatro sedes, que este como en ese contacto más cercano con la gente, atendiendo las necesidades, trayendo ideas, de como a la gente le podemos brindar un mejor bienestar, no solo en el tema de la fiesta de fin de año, del regalo de navidad, sino ehh por ejemplo, la anterior niña que estaba trajo la idea de cambiar el horario de trabajo, de esta en estudio que por ejemplo les demos, empecemos a trabajar todo el tema de salario emocional, entonces se hizo unas encuestas, entonces las encuestas arrojaron que la gente le gustaría tener, salir más temprano, obtener medios días o dos o tres horas de permiso para hacer sus vueltas personales, cosas de ese estilo, y la quiero enfocar más hacia esa parte del salario emocional.

Profesora: y recién egresado o con experiencia.

Entrevistada. Es que esa discusión la tenemos con el gerente, es un, el me dice que es mejor que sea umm, que sea estudiante, porque quiere como empezar, que lo encaminemos, pero que si un recién egresado y como él estuvo en las entrevistas con estas personas de la piloto um, entonces él dice que que tal, no le guste el bienestar y que que tal duren poquito tiempo y esa no es la idea, digamos, y en mi área tengo una ventaja, que las personas que yo contrate entran directo, no entran por temporal, porque por el tema de, pues todo lo que manejamos de gestión humana, pues no podemos arriesgarnos a que, a que entren por una temporal estén seis meses, aquí la política es seis meses y se engancha, pero que estén seis meses o tres meses o dos meses y se vayan con toda la información que uno maneja, acá entonces, digamos que yo tengo esa ventaja, osea contrátela directa pero si busque a alguien que le guste, que le guste acercarse a la gente, estar desplazándose por las salas e que estén con todo el tema de la logística, son más o menos treientos empleados, cuando se hacen eventos de bienestar pues esto es una locura.

Profesora: sí, claro.

Entrevistada: entonces eso es una persona que esté muy activa, que quiera, queremos un psicólogo pues porque queda mucho más fácil, entender muchas situaciones de la gente, la gente a veces, nos hemos dado cuenta y también en experiencia, que hay gente que con solo escucharla es suficiente y nosotros aún más o el tipo de servicio que prestamos, si, digamos aquí es un

ambiente totalmente diferente, pero ustedes van allí a la noventa y ocho o a candelaria la funeraria, es otro ambiente totalmente diferente, nuestra persona, nuestro empleado, nuestro colaborador está dispuesto todo el día, mnn pues tiene contacto directo con el fallecido, tiene contacto con la familia, la familia todo el día llorando, la carga emocional es difícil, ósea tú vas allá y eso es, ósea uno dice, en el caso de los que prestan servicios en la funeraria, también tenemos los tanatologos, que son las personas que arreglan los fallecidos, tenemos los conductores de los, los conductores de los coches fúnebres o de las carrozas pero que no son solo conductores pero entonces ellos no son solo conductores, son los que van y recogen los cuerpos a la casa, al hospital, a medicina legal, entonces tienen que cargarlos, son cosas que, que, que nuestros trabajadores están dispuestos a otros tipos de cosas.

Profesora: sí, claro.

Entrevistada: y que nosotros tenemos que brindar ese tipo de, de apoyo, de apoyo, porque no es fácil, no es fácil tener una familia, hay familias que llegan súper tristes, es entendible, lloran pero hay familias que llegan super agresivas no, entonces hay familias que no entienden por ejemplo que en una muerte trágica no pueden ver el cuerpo, que hay una orden de una fiscalía, que usted tiene o que tiene policías hay encima, entonces la gente y ellos estar todo el día en ese, pues en ese ambiente es bastante, y eso queremos con la persona de bienestar, que la persona este con ellos permanentemente, pues yo voy, pero yo no puedo ir todo el tiempo, entonces que este allá con ellos, que este en los turnos, que este con ellos ayudándoles, que este haciéndoles terapia como dice mi jefe y bajándoles toda esa carga que tienen, porque si, la carga que tienen, el tema es bien diferente, otra cosa es trabajar, una cosa es trabajar en un laboratorio como en el que yo trabaje y otra cosa es trabajar en una funeraria.

Profesora: claro, en cuanto a los conocimientos que has tenido que adquirir en las diferentes experiencias laborales ehh, a parte de los que ya venías, de los que habías adquirido en tu profesión y en la especialización, cuáles te han servido y cuales has necesitado, de que áreas, hablabas ahora de saber algo de contabilidad, como te has formado para estar en el cargo en el que estas actualmente, fuera de los conocimientos psicológicos.

Entrevistada: pues he hecho cursos en el tema de nómina, pues reforzar un poco más, porque el tema de legislación laboral cambia todos los días, he hecho cursos en retención en la fuente, porque el tema de estatuto tributario y con las reformas tributarias pues.

Profesora: claro.

Entrevistada: además que en la universidad es donde le dan el conocimiento básico y los ejemplos que te dan en nómina es una nómina normal, sin variables, en las organizaciones tú te estrellas porque aquí es otro tema, por ejemplo los comerciales que siempre manejan variedad de variables, entonces como revisar una liquidación, como revisar el tema de retención en la fuente eso cambia, entonces me ha tocado complementar con cursos, tengo un diplomado en, se llama que, contar que, contabilidad para no contadores, algo así para no contadores porque hay que ponerse a la par del área de contabilidad y hablar su mismo idioma, el tema de nómina va muy de

la mano, entonces si tu no logras entender muchas cosas que ellas hacen allá, las conciliaciones bancarias, los cierres, como sube la nómina en el sistema, que descuadres pueden haber, pues tú no, tú siempre vas a tener inconvenientes, entonces hay que empezar a saber, por ejemplo lo del libro de cuentas, que esta cuenta tiene que estar acá, que porque tiene que estar allá, que cuando tú la subes por la interface la nómina debe subir por ese lado, no debe subir por otro lado, todas esas cosas debe uno y las tuve que complementar, yo tuve algo especial a diferencia de mis compañeras es que a mí sí me gusta.

Profesora: sí, es una carga terrible.

Entrevistada: si, es bien complicado, hay que gustarle las matemáticas y mucha gente estudia psicología porque que, que porque matemáticas no, entonces en nóminas matemáticas básicas, entonces hacer una regla de tres, entonces saber multiplicar bien, dividir bien, tienes que sacar cuando vale el día, tienes que hacer proyecciones, aquí por ejemplo piden mucho, proyécteme la nómina a un año, ves, ellas son operaciones y casi que tu casi que al ojo tienes que decirle al gerente, mire eso le cuesta tanto y se le incrementa al cinco por ciento al diez por ciento, uno después de que adquiere esa habilidad, pero al principio hay que hacer en una calculadora o el papelito y, en el tema de presupuesto también hice un curso de presupuesto, aunque yo tengo muy buenas bases desde la universidad, porque vimos financiera, costos y otra materia, entonces el tema de presupuestos es importante, porque si tú quieres hacer algo con el presupuesto y entenderte con el financiero de la empresa, pues tienes que tener unos conocimientos básicos, entonces, Excel también toco reforzarlo muchísimo, por ejemplo el tema de tablas dinámicas y macros, ahorita voy hacer uno en macros porque aquí se manejan en macros para los presupuestos, entonces aquí por ejemplo el fuerte son tablas dinámicas, además nosotros en gestión humana por el tipo de información y por la cantidad de información que manejamos, hay que trabajar con las dinámicas, porque por ejemplo cuanto te piden, no sáqueme lo sociodemográficos por edades, sáqueme por salarios, por tiempo de antigüedad, y tú no te vas a poner uno por uno, si no tú tienes que coger la base de datos y por la tabla y ya, porque las cosas son para, son rápidas, tú no puedes decirle al jefe hay no, deme una semanita.

Profesora: bueno como percibes, ya, ya entrando más al tema de los, como son vistos los psicólogos por fuera los psicólogos organizacionales, como percibes tú que el resto de trabajadores ven al psicólogo organizacional.

Entrevistada: pues no lo ven tanto como organizacional, si no como clínico, si, entonces es muy normal encontrar. .

Profesora: que viene y te cuentan.

Entrevista: en este mes ya me se la vida de casi la mitad de la gente, si, porque no me ven como, y cuando se enteran que soy organizacional, me dicen, hay osea que usted entonces no me puede orientar, no me puede apoyar, óse que usted no sabe, que le estoy hablando, usted no sabe que es una depresión, usted no sabe que es ansiedad, usted no sabe que es una crisis, usted no sabe que es el duelo, y uno , bueno yo sí sé pero, si, pero todavía lo ven a uno como, y hasta los mismos

jefes, en la anterior empresa, uno de los jefes, yo tuve dos gerentes, dos jefes gerentes, uy mi primer gerente me iba a poner diván en la oficina, entonces yo.

Profesora: eso estuvo divertido.

Entrevistada: el por ejemplo, yo hablándoles de salario emocional y yo quería un proyecto de salario emocional para la gente, y él entendió que el salario emocional era ponerme un diván para que la gente viniera y, no, no eso, de hecho el duro dos años y medio, y en los dos años y medio, el nunca entendió que no, que yo no quería el diván, y yo le decía, diván con que tiempo ósea, lidero todos los procesos ósea, a qué hora me siento con la persona y él decía era que yo no escuchaba a las personas, no yo sabía todos sus rollos, pero uno también tenía que guardar algo de confidencialidad, yo no podía ir a contarle todo a él, porque los gerentes pues no toman todas las cosas de un, uno tiene que saber que cuenta y que no cuenta de la vida personal de la gente no, porque muchas veces los dueños de las empresas, los gerentes lo ven de otra manera y lo toman de otra manera y eso puede verse puede ver que la persona la echen si, a mí me paso una vez, creo que en la primera empresa, la persona tenía pues unos conflictos emocionales bastante fuertes con su esposa y yo fui y le conté a este señor, pues lo echo, en lugar de haber apoyado esa persona, el señor tuvo después tres intentos de suicidio.

Profesora: Dios Santo.

Entrevistada: cuando también la responsabilidad era de nosotros, como fue a echarlo de esa manera, ósea, pero uno aprende eso con el tiempo, pero entonces ese gerente pretendía hacer eso conmigo, entonces él también eso mismo que él pensaba lo proyectaba y se lo decía a los demás, entonces.

Profesora: como un desconocimiento de cuales son realmente las labores, realmente, cual es el rol del psicólogo.

Entrevista: si, por ejemplo él era sorprendidísimo porque yo manejaba el tema de números súper bien, me decía, es que los psicólogos no sirven para la nómina y muy seguramente tiene razón, porque hay muchos psicólogos que se meten en ese cuento y no lo hacen bien, si, cuando yo le llevaba las nóminas, hacia las presentaciones, yo hacía, yo llegue hacer la nómina y él me decía.

Profesora: en ese caso, cuál sería la exclusividad del psicólogo organizacional, porque la nómina la podría hacer el contador, la podría hacer no sé, que otra.

Entrevistada: un ingeniero industrial.

Profesora: un ingeniero industrial.

Entrevistada: los tecnólogos del sena.

Profesora: que sería exclusivo, propio del que nadie más pueda quitarle al psicólogo organizacional en las organizaciones.

Entrevistada: que no le podría quitar, el tema de formación y capacitación, el tema de bienestar, también en ese tema de bienestar, no es la fiesta, no es, si no es de acercamiento, porque un psicólogo contiene la competencia para acercarse mucho más fácil a la persona, las personas lo buscan más, entonces uno puede conocer muchas más cosas de las personas de la organización, el tema de cultura, el tema de cambio organizacional, yo pienso que esas son cosas que no, que son exclusivas del.

Profesora: donde has estado las hacen los psicólogos.

Entrevistada: si.

Profesora: porque yo he visto que ahora, hay mucha comunicadora haciendo, interviniendo en cultura, en clima, en bienestar.

Entrevistada: pero en mi experiencia les gusta más los psicólogos, porque es que comunicador o cuando yo los he contratado, porque los he contratado, es más para el tema de comunicaciones, no, como para el tema de prensa, de cómo le quede bonita la prenda, la comunicación, la red de acción, pero digamos que siempre se prefiere, siempre se ha preferido más a los psicólogos, que les cuesta entender, el tema de nómina, el tema de presupuestos, porque tiene la idea que a nosotros no nos enseñan matemáticas, que somos malos para matemáticas, para las finanzas pues menos, para la costos ni entendemos, pero yo pienso que es también por nosotros mismos, porque la gente dice yo estudie psicología porque no era matemáticas, y o sorpresa que sí, o por lo menos yo si vi mucha, yo vi mucha matemáticas, vi finanzas, vi costos, estadística, contabilidad, el tema de seguridad social, pero pues, depende también mucho de la mentalidad de la gente y de la misma universidad, no.

Estudiante: claro, yo quería preguntarte más siguiendo con la pregunta de la profe, a parte te dicen que, qué es lo exclusivo del psicólogo organizacional y ya nos lo dijiste, pero crees tú que hay algo más que aporte el psicólogo organizacional a diferencia de otros profesionales, ya que tú te relacionas con ingenieros, comunicadores, contadores, hay un valor agregado.

Entrevistada: el valor agregado es el conocimiento más profundo que uno tiene del ser humano, no, en muchas cosas, en la misma psicología clínica, como uno puede desde la psicología clínica acercarse mucho más a la gente, conocer los problemas de la gente, entenderlos de manera diferente, porque pues, un gerente financiero no entiende por ejemplo que una persona, no sé, que si se le muere alguien haga el duelo rápidamente, que no llore, que o que si termina con su pareja que, aquí y en muchas partes esperan que eso, que los problemas de la casa se queden allá y aquí lleguen como nuevos y eso es mentira, uno si trae sus problemas, cuando son graves los trae con mayor razón, eso yo creo que es a parte y es un valor agregado que nadie más lo tiene.

Profesora: y tú digamos en toda la experiencia, como significas tu trabajo, que es lo más importante que tú le has dado a las organizaciones, que es lo más importante que tú puedes aportar y que te hace sentir satisfecha, orgullosa.

Entrevistada: que es lo que más.

Profesora: pueden ser varias cosas, dos o tres.

Entrevistada: yo creo que lo que más le he aportado es la pasión que siento por lo que estudie, por mi carrera y por lo que estoy haciendo, siempre me ha gustado, nunca me he sentido frustrada y de ahí viene que, que sea muy comprometida, muy responsable, que quiera aprender muchas cosas, porque hoy no sería directora, ni gerente, si no hubiera querido aprender muchas cosas, profundizar en muchas cosas, que en algún momento se me dieron, entonces yo sí creo que esa pasión el haber tenido claro y el tener muy claro que quiero, es lo que más he aportado, pues obviamente haber podido, todos esos conocimientos que he traído, de la universidad, haberlos aprobado, pues, puesto en práctica y que además digamos que yo no me siento frustrada porque si le he sacado el jugo a mi carrera, uju, yo sí.

Profesora. Claro, en la formación que tuviste, que le cambiarías a las organizaciones, digamos que cosas te chocan o te han chocado, aparte de ya la experiencia que nos contaste con todo lo de la maternidad y esto, pero que, que le cambiarías a la estructura organizacional, que has podido experimentar.

Entrevistada: yo que le cambiaría a las organizaciones, en el tema de selección, el tema de discriminación, si, tú te encuentras con organizaciones que te dicen no recibas a personas de color, no recibas a mamás solteras, eh si está embarazada la sacan, porque es que me está perjudicando, no reciba gente que viva de plaza de las américas para allá o de Venecia para allá o del tunal para allá, ese tipo de cosas si, o por lo menos solamente reciba personas de la sabana, de javeriana, de externado, de rosario, de andes y el resto, yo por ejemplo les refutaba algún jefe eso, yo le decía, yo soy de la piloto, usted como me recibió, venga cuénteme, porque es que, usted me pide javeriana, sabana y rosario, yo soy de la piloto, entonces esa discriminación si, y no es la organización, es la mentalidad de la gente, si claramente que uno ve, y se da cuenta que algunas personas con esas características hacen cosas indebidas en las organizaciones, pero uno no puede generalizar si, y que por ejemplo si, la gente aprovecha mucho la protección laboral que le da el estado o el gobierno para, para llevar a la quiebra a empresas para si, porque yo he tenido casos de gente que hace las cosas por pura maldad, si, pero uno tampoco puede llegar a generalizar y decir si son flacos, si son gordos, si son de color, si son bajitos, si son altos, si son de tal universidad, esas cosas siempre digamos, que eso siempre me ha chocado, pero finalmente hay que adaptarse, no, en algunos casos si he logrado cambiar esa mentalidad, pero en otros pues, pues le toca a uno adaptarse, que esas son condiciones que, que otras cosas, el tema de, que me choca mucho, los salarios que se ofrecen, uno sabe que la organización tiene posibilidades de ofrecer un salario mejor, entonces, discriminar a la gente o empezarle a bajar el sueldo, hay un salario ya establecido y empezarle a bajar porque vive en el sur, porque le faltó tal cosa, si, esas cosas también y eso hace que se dañe el mercado, cuando uno va y busca trabajo, pues es muy normal encontrar eh, en los procesos que estuve estos tres meses alguien me decía y uno ve en las ofertas y en una entrevista me decía que me pagaban un millón de pesos, en una me ofrecieron ochocientos mil pesos, y si tu vas y miras las ofertas que salen, hay ofertas, hay ofertas del mínimo, jefe de recursos humanos con el mínimo ósea pero por Dios, pero eso es de parte y parte la misma gente se ha encargado de dañar el mercado y las empresas también se aprovechan de

eso, digamos que esa parte, en esa parte si he chocado muchísimo, el tema del maltrato, el tema de acoso, aunque ya esta muy controlado, pero hay jefes que, hay gente que es.

Estudiante: que pena devolverme un poquito, tu nos hablaste más de cursos, pero especialización solo tienes una, o tienes más especializaciones?

Entrevistada: una, sólo una.

Profesora: solo una de cuantos años, dos años? es que la especialización es un estudio intermedio de la maestría, con la maestría, pero a, por ejemplo ahorita en la piloto estamos buscando convertir la especialización en gestión humana en maestría, entonces, hay el dato, te es muy fácil pasar a la maestría ya teniendo la especialización y es un estudio que requiere tiempo y esfuerzo, es que la maestría es.

Estudiante: debe ser fuerte.

Profesora: y las especializaciones también de.

Entrevistada: si, claro yo la hice en la sabana y el horario era de los viernes de dos de la tarde a ocho de la noche, y los sábados todo el día.

Profesora: y con hijos, bueno y en ese momento estabas, pero viajabas, entonces.

Entrevistada: entonces tocaba estar en conferencias virtuales, todos los días había que enviar algún trabajo, participar en los chat, ósea, eso de.

Profesora: el trabajo y el estudio es bien difícil de llevar al tiempo.

Entrevistada: ahorita que por ejemplo, pienso hacer esa y que la empresa me va apoyar.

Profesora: lo estás pensando, claro.

Entrevistada: pues no puedo, yo ya le dije a mi jefe que sí, pero, pero, yo digo cuando me toque Dios mío, yo como le voy hacer para dividirme.

Profesora: claro, claro, es que eso es.

Entrevistada: porque aquí el día a día es.

Estudiante: y ah bueno, ya que me das ahí, el caminito, como es un día cotidiano acá, para ti.

Entrevistada: para mí, yo llego acá a las siete y media, yo entro a las ocho pero llego antes porque vivo muy lejos de acá.

Profesora: donde estás viviendo?

Entrevistada: yo vivo en el galán pero la verdad el transporte, pues cuando tengo carro, bueno así teniendo carro toca salir temprano, porque con esa movilidad, entonces yo llego aquí por lo general siete y cuarto, siete y media de la mañana, pero ya desde el momento en que llego, la mayoría ya ha llegado, entonces hay cosas por hacer, entonces siempre voy y saludo a mi equipo

de trabajo, cuando ya son las ocho, vengo y reviso las entradas de todo el personal, tenemos un serio problema con eso y en todas las empresas es igual, entonces tengo un biométrico, tengo que mirar y tengo que darle un informe parcial a mi jefe o al gerente.

Profesora: todos los días tienes que hacer ese informe.

Entrevistada: sí, mirar por lo menos, si el informe ya es general lo hago cada quince días, pero son trecientas personas, entonces pues siempre eso me lleva tiempo, esa información solo la puedo manejar yo y mi jefe y nadie más, porque mis analistas, no es porque no es que no confié en ellos, pero pues esa información no se puede manejar, entonces llego y miro el biométrico, le doy el reporte de quienes llegaron tarde, ya, voy otra vez a donde mi equipo y empezamos, hoy para que hay, yo ya se, el día anterior que hay, entonces como vas con esto, hago el seguimiento, les ayudo a solucionar problemas, cuando tenemos algo urgente, informes grandes o cosas que son por ejemplo para, aquí esto no se llama juntas, sino consejo, o para mi jefe esos son informes que tiene que salir ya, tenemos que dejar de hacer, hacer esos informes, porque eso tiene que salir ya, entonces me involucro con ellos, siempre me gusta involucrarme, estoy nueva, entonces me gusta hacerlo más porque tiene que aprender como hacen las cosas acá, no es que uno no sepa hacer una entrevista, sino que en todos los sitios lo hacen diferente, entonces me involucro con ellos, les ayudo a solucionar inconvenientes, um, yo soy el canal entre ellos y la gerencia administrativa y algunas cosas entre la gerencia general entonces acá esta muy marcado el tema de que ellos no se pueden dirigir directamente a ciertos gerentes sino que lo tengo que hacer yo, entonces yo tengo que irme por ese lado, ir hablar, traer, decir, bueno, um, tengo a cargo cosas muy puntuales que no le puedo soltar a nadie, como el tema del biométrico, el tema de contratos de gerencia, cambios de oficio de gerencia en la parte contractual, ya situaciones ,más graves como por ejemplo que hay temas de acoso, que hay temas de gente que no llega a trabajar, de disciplinarios, eso solo lo puedo hacer yo y esa información se tiene que manejar de esa manera, um, y siempre pues estar con el equipo, tenemos un cronograma de actividades, hago seguimiento, las entregas, tenemos unas fechas establecidas, entonces digamos que en eso si soy muy exigente con ellos, y como dos días antes empiezo a decirles, bueno ya, para que entreguemos a tiempo, porque, porque digamos que eso es una falencia, que traía la, traía el departamento antes, entonces ahorita vengo con la carga de que.

Profesora: tienes que cambiar eso.

Entrevistada: que tengo que cambiar eso, de que aquí no se hace nada, de que no entregan a tiempo, de que siempre que entregaban, entregaban mal, los indicadores de rotación, el indicador de selección, el indicador de formación, entonces hay que empezar a cambiar todo, todo, todo ese tema, entonces digamos que mi día a día está en hacer el seguimiento, eh hacer las cosas que son solo más y que el gerente o la jefe no quiere que nadie, más sepa, manejando con toda la cautela para que no se vaya a filtrar nada de información, porque aquí, estaba muy dado, a que, de hecho tenemos demandas laborales, porque se filtraba la información, entonces tengo esas demandas también, entonces hay que documentar, hay que atender a los abogados, todo ese tipo de cosas, ese es mi día a día, digamos atendiendo eso y siempre con ellos, pues haciéndoles supervisión

directa sobre, además son nuevos, solo el de formación lleva como tres años, pero los demás, las dos otras personas son nuevas, entonces hay que estar con ellas y ayudándolas, apoyándolas porque pues hay, yo no sé muchas cosas, ellas de hecho saben más que yo, entonces ir a preguntarles, ir a decirles, mire hágalo así, reviso contratos, reviso pagos, todo el tema, todos los pagos que se generan con terceros de gestión humana tienen que pasar por mí, presupuesto, contrapresupuesto, tengo que tener, tengo que llevar el ejecutado, todas las semanas nos piden un informe de cómo vamos con el presupuesto, justificar porque se gastó demás o porque no se ha gastado, malo porque sí, malo porque no, ósea hay que justificarlo, eso es lo que he venido, ahorita estamos con el tema del día de la familia, porque vamos a ir al tren de la sabana, es el trece y diecisiete de octubre, entonces estamos en todo el tema de las inscripciones, de ya finiquitar todo el tema de las comidas, del refrigerio, la entrada a la catedral, la subida del tren y la bajada del bus todas esas cosas y digamos que yo tengo que saber todo, todo, todo lo que pasa en mi área, porque aquí, por cultura, soy, los directores son los que debemos saber, aquí no le preguntan a un analista, un coordinador, el director es el que tiene que dar, pues tiene que saber todo.

Profesora: muy jerárquica la organización.

Entrevistada: y burocrática en muchas cosas, entonces digamos que hay muchas cosas que no se hacen, porque no.

Estudiante: bueno yo sé que los olivos tiene, digamos en Villavicencio yo sé que hay olivos, hay no entiendo ese manejo allá hay otra persona psicóloga por decirlo así o tú manejas a nivel nacional todo eso.

Entrevistada: no, acá solo es Bogotá, sólo en Bogotá somos trecientos empleados, para olivos Bogotá y todos los olivos que están en el resto del país es como olivos, como más olivos son independientes, entonces allá hay otro gerente, allá hay otro gerente administrativo, allá hay unos directores de gestión humana, todo, todo es independiente, digamos que las políticas generales, salariales, lo que viene de casa nosotros pertenecemos al grupo de aseguradora solidaria entonces, ellos son los que dictan todas las políticas, como una casa matriz, como una multinacional, las generales y eso se aplica a los olivos, pero ya cada uno el manejo que le da pues, depende del gerente que tenga, por ejemplo en este momento estamos en un estudio con giomacapital para escala salarial y para estructura organizacional, pero si tu vas y miras todos los olivos, todos, los únicos que hemos empezado, son Cúcuta, y nosotros y los otros van a empezar hasta diciembre, pero digamos que es una directriz que viene de aseguradora solidaria, tengo que hacer, tenemos que empezar a involucramos en los proyectos, es diferente, pero aquí, solo manejamos, solo Bogotá, además son dos marcas los olivos y calendaría.

Profesora: yo creo que tú ya estas pasada de tiempo. FIN DE LA GRABACIÓN

TERCERA ENTREVISTA

Psicóloga Entrevistada: Luisa Fernanda Falla

Entrevistada por: Carolina Herrera Gutiérrez, Andrea Carolina Rojas Silva y Mónica Cantillo

Profesora Mónica Cantillo: Queremos preguntarte ¿Cómo inicia como freelance, como psicóloga?

Bueno, la experiencia realmente nace de un ejercicio formativo, yo soy egresada de la Piloto y en segundo o tercer semestre tuvimos un docente que se llama Miguel Caro, nunca lo voy a olvidar porque gracias a él trascendí, y en ese momento nos habla d proyecto de vida, nos habla sobre de desarrollo de habilidades y nos hace escribir un libro sobre nuestra vida; hicimos un ejercicio de escribir y el leyó cada uno de esos libros e hizo unas anotaciones, en mi libro (todavía lo tengo, si algún día lo público espero que lo lean) me dice: “tienes sueños muy claros, tienes ahora definir qué vas a hacer con ellos”, y yo ¿Cómo así que definir? Me dijo: “pues haz un plan de vida”, y yo hice el plan de vida y de ahí salió Confiar Colombia, Confiar Colombia se llama desde que escribí el libro, desde que lo escribí ahí está escrito como Confiar Colombia; después tuve clase con Ana Cecilia, y Ana Cecilia ya todo el modelo de negocio se estructura, y desde ahí en tercer semestre tengo la idea de emprendimiento y fue parte de mi proyecto de vida, digamos que siempre lo decidí y dije “tengo que hacer carrera, tengo que coger experiencia, pero antes de mis 25 años tengo que tener empresa” y lo escribí y lo súper definí; todavía guardo los archivos donde se llamaba Top Key la compañía primero, luego Confiar Colombia y porqué, todo el ejercicio y parte de ahí. Después llega la practica organizacional, en la práctica organizacional empecé descubrir un gusto por ayudar a las personas, pero definitivamente no me gustaba quedarme quieta, entonces dije “tengo que buscar en mi practica cómo ascender”, porque lo que me ponían a hacer era tan operativo que no me gustaba, entonces dije “no, tengo que proponerle algo a mi jefe”, y me propuse a estructurar el área de selección, de capacitación e inducción a todas las personas del Hotel (yo trabajé en Hoteles Estelar), de ahí salió toda la parte de selección; luego salgo y me vinculo, y nunca olvidé que mi proyecto estaba ahí. Trabajé con otras cuatro empresas, y siempre pensando en que tienes que aprender, tienes que adquirir experiencia, hay que estudiar, entonces hice la especialización, y una vez hecha la especialización dije “ya no más”, estaba en un puesto donde me ganaba mucho más de lo que me gano hoy, pero finalmente dije voy a salir a hacer lo mío. Se cruza la docencia en mi camino, entonces empiezo con la docencia y a estructurar la compañía.

La compañía empezó con el nombre, siempre funcioné, así fuera independiente de todos los informes, todo lo que hacía extra funcionaba como Luisa Fernanda Falla – Confiar Colombia Consultores, pero no estaba constituida. El primer cliente que tuvimos fue Coca Cola Femsa, nos pidió un proyecto para un tema de Gestión, información y diagnostico con metodologías cualitativas, y en Colombia la única psicóloga que encontraron después de casi un año de estar

con la necesidad puntual fui yo, la única psicóloga que les dijo “si lo puedo hacer”, entonces me dijeron “la vamos a contratar, pero necesitamos que nos haga esto papeles la otra semana (eran dos hojas grandísimas)”, salí de ahí muerta del susto “yo no tengo nada ¿cómo voy a hacer?”; tuve un jefe que fue un padrino para mí y lo llamé y le dije “Juan Fernando necesito que usted me apoye logísticamente en esto porque el proyecto es a nivel nacional, necesito tener 10 psicólogos listos para la otra semana y necesito que nos asociemos”, me dijo: “con usted todo lo que diga cuenta conmigo ¿Dónde le firmo?”. Ese mismo día fui hice los papeles, baje por internet que necesitaba para consolidar la empresa, como ya tenía nombre, ya tenía misión, ya tenía visión, pues vaya saque todo lo que ya había hecho, vaya a la Cámara de Comercio allí de la 93, tenga la Cámara de Comercio y mande los papeles y así fue que empezamos, digamos que ya a manera formal. Ya había como empezado a edificar un nombre y solo era en temas de selección, pero la selección digamos que tiene un problema a nivel de crecimiento como profesional y es que te sesga a lo operativo, y es un proceso que es negativo si tu definitivamente no le aportas nada al proceso.

(...) Salto en la grabación – cambio de audio

... Yo siempre fui muy inquieta por el tema ‘cuali’, entonces me encanta y creo vehemente soy del tema ‘cuali’, entonces empecé a generar metodologías que me llevaran a medir la gente en los procesos de selección diferentes: así tal cual los grabábamos, hacíamos análisis de discurso, el assessment center, los assessment los combinaba, descubrí que en el mundo empresarial todo el mundo quiere medición y sin medición tampoco hay nada, entonces dije “combinemos”, y empezamos a combinar temas de metodologías estadísticas y metodologías ‘cuali’”, y Confiar Colombia ha crecido porque esas metodologías son las que nos hace diferente, entonces nos empiezan a contratar es porque necesitamos un diferencial. Entonces el segundo cliente grande fue Comcel, en su momento cuando lo compra Telmex y quieren hacer como un estudio de marca, de imagen, pero también no querían solo focus group y querían apartarse un poco de lo que hacían las empresas de metodologías de mercado y todo eso, pues le diseñamos un tema como loco, ‘crazy’ y demás y les encantó, incluso ese fue el segundo cliente. Ya después vino otro cliente que fue Unilever, con el que también nos ‘tubaron’, un trabajo muy muy muy grande pero cobramos muy muy muy poquito, pero finalmente empezamos ahí y ya de ahí en adelante hemos venido creciendo.

Esa es como la historia: soy la creadora, la fundadora y en este momento, hace como un año aproximadamente, decidí que como soy hija única, no tengo hermanos, solo tengo a mis dos perros y a mi mamá y a mi papá, si a mí me llegar a pasar algo pues no había nadie que trascendiera con lo que yo estaba haciendo, entonces decidí que mi papá fuera socio de la compañía, le di un porcentaje a él porque en el mundo del emprendimiento busqué muchos socios, uno siempre quiere iniciar con alguien; pero si les soy sincera y después de todas las consultorías que he hecho en mi vida creo que lo mejor es estar solito, porque digamos que la

individualidad y lo que hace diferente las compañías pues son las ideas de los emprendedores y compartir y crecer es difícil, yo he tenido momentos en que he querido inclusive que las personas que vengan a trabajar conmigo se conviertan en socio de la compañía pero tampoco ha funcionado, entonces ya en este momento digo hasta que me den una buena cantidad de dinero por lo que es Confiar lo podría asociar o vender, pero no... digamos que hasta ahí voy.

Profesora Mónica Cantillo: el cambio que has hecho tú, nos contabas que ganabas más en las otras ¿Cómo ha sido esa experiencia para ti en términos de lo económico?

En términos de lo económico uno tiene que ser muy realista: dicto en diplomado de Consultoría en Cámara de Comercio y lo primero que les digo a los que se están formando es “usted tiene que tener claro que va a sufrir, su bolsillo va a sufrir”, porque obviamente cuando uno es empleado tiene fijo un salario, tiene fijo su salud, tiene fijo sus ingresos, sea cuales sean los tienes fijos, y muchas veces no dependen del resultado, el resultado es algo que supuestamente en la empleabilidad y en el concepto de empleado se da porque yo vengo aquí a hacer algo. El cambio es drástico, o sea, el cambio es que tú tienes que empezar a dejar de darte gustos, empezar a ahorrar, tienes que convertirte... yo estudié psicología por lo que muchos estudian, porque a uno no les gustan las matemáticas (risas), realmente es una falacia, el que entre a estudiar en primer semestre en psicología porque no le gustan las matemáticas devuélvalo, porque lo que va a tener en su vida es matemática, y más si quiere un psicólogo... yo pensaba y hablaba por ejemplo en el diplomado que dicto, yo siempre decía que el psicólogo o cualquiera profesional que quiera funcionar... el terapeuta por ejemplo, el psicólogo depende de si, debe saber cómo cobrar, tiene que saber cuánto va a cobrar por la consulta, tiene que saber cuánto vale su hora, tiene que costear sus conocimientos, entonces todo eso, todo se reduce en lo numérico en el tema económico. Hubo días en el que yo no tenía que almorzar y con que no tenía que almorzar, me hice amiga del de la fruta de la esquina, y me vendía una ensalada de frutas por \$1.500 y con eso almorzaba; pero es un tema de perseverar y de tener muy claro saber hacia dónde quieres llegar, porque si tu meta es hacer plata pues no emprendes, o sea, el que emprende por dinero tarde o temprano termina decayendo porque el emprendimiento es más una decisión de vida que una decisión económica. Entonces si yo me hubiera quedado con el salario que tenía posiblemente y después mucho tiempo todavía estaría ahí; después me llamaron y me dijeron: “no, pues hágalo entonces por consultoría pero ayude”, pues también trabajé para ellos, pues finalmente estaba como ‘ahí’. Pero pues el tema económico es tener muy claro lo que tu... si te toca ‘maletear’ tienes que ‘maletear’, si te toca caminar tienes que caminar; yo tuve que ‘volantear’, caminar, ‘maletear’, tocaba mil puertas, esperaba mil horas para que te atendieran, pero finalmente cuando uno ya va creciendo en el tema los resultados se ven y el que emprenda una idea de ser consultor, de ser freelance, de lo que sea, tiene que tener una habilidad y una característica en su ser y es disciplina; si no hay disciplina no hay nada, disciplina financiera... pues yo era joven y me quería comprar el jean, y me quería comprar los tacones, y pues no, no se puede, y dependes únicamente de ti porque si de tu contexto hay alguien que te ayuda pues chévere ¿pero si no? Tienes que sacar toda tu maleta de herramientas y empezar a decir “yo que sé hacer, que puedo hacer”, o sea, aquí hemos hecho de todo, Confiar ha hecho de todo pero finalmente todo ha generado un ingreso

y es trabajo. Entonces ese es el impacto, pues obviamente que he querido comprar apartamento, entonces di la cuota inicial y después me colgué en las cuotas, entonces dije “me tocó venderlo”, pero entonces ya sé que me toca ahorrar más para poder estar más tranquila; son cosas de ese tipo que pues uno dice “toca hasta que ya estés estable”.

Profesora Mónica Cantillo: tú hablabas ahora Confiar ha hecho muchas cosas, ¿a qué se dedica Confiar actualmente y cómo empezó? ¿Qué has hecho?

¿Qué hacemos hoy?: tenemos cinco verticales de negocio, una es selección de personal, otra es capacitación y entrenamiento, otra es consultoría organizacional, marketing personal y visitas domiciliarias; eso es lo que hoy hacemos. ¿Qué hemos hecho?: hemos hecho construcción de cultura de servicios, protocolo de servicio, apoyar en temas de mercadeo y comunicación organizacional en otras compañías y esa experiencia que hemos construido en eso que ha sido tanto, lo enmarcamos hoy en día en nuestra línea de consultoría, ya digamos que con la experiencia e hacerlo la primera vez ya uno tiene un marco metodológico de referencia y lo podemos volver a vender en cualquier otro negocio, pero realmente hemos hecho eso. ¿Con que otros servicios empezamos? Empezamos con servicios de selección y con servicios de capacitación, esos son los dos con los que empezamos.

Profesora Mónica Cantillo: ¿Cuáles de esos servicios son los que a ti te llenan más, te llaman más la atención o te enriquecen más?

La capacitación y la consultoría.

Profesora Mónica Cantillo: ¿y por qué?

Porque es que van muy relacionado con mi ser, porque cuando yo me egresé de psicóloga dije “quiero dejar huella” y obviamente con selección tú lo haces porque le ayudas a la persona a conseguir trabajo, le ayudas en su proyecto de vida, le ayudas al cliente a su necesidad, y pues haces muchas cosas que ayudan; pero desde el tema de capacitación es apasionante tener equipos de trabajo de diferentes niveles, de diferentes personalidades y en momentos de verdad que son momentos únicos, empezar a interactuar, construir aprendizaje, construir empresa y promover nosotros todo lo que hacemos (no sé si Luz Marina les contó), todo lo que hacemos va enfocado al desarrollo del ser en un diferente contexto, o sea, el buen profesional no es el que sacó mejor promedio, el buen profesional es el que es buen ser humano en su rol profesional y las capacitaciones que yo dicto y que Confiar digamos que empieza a expandir hablamos de un concepto de comunicación, de trabajo en equipo, de administración del tiempo, porque si ustedes se dan cuenta todos son competencias que van alineadas al ser. Entonces eso me apasiona porque cada ejercicio que se cierra... venimos de una capacitación donde el ser... quedan ‘tocados’, tú ves que dices “gracias por el momento que pudimos compartir, no por el que me diste sino por el momento que uno puede compartir con la demás gente”, y pues eso no lo paga nadie. Y en el tema de la consultoría es exactamente igual, el ejercicio es igual, entonces hay alguien que tiene un dolor y tú vas como médico a solucionar el dolor, pero es que ellos ya saben que tienen que tomarse la aspirina, saben que tienen que tomarse el dolex para su... pero es que hay un concepto

y es que el consultor es el experto, el que tiene un conocimiento externo y que me va a confirmar lo que yo ya presiento y lo que yo estoy explorando en mi compañía, entonces es un acompañamiento, hacer empresa. Por medio de la consultoría uno apoya a que los procesos crezcan, se mide también por resultados, entonces en todos los procesos de consultoría que he hecho digamos que el resultado se ve, se puede medir y se puede volver tangible; y pues finalmente uno hace país, que es parte de mi idea de emprendimiento y es que la sociedad tenga mejores personas, mejores trabajadores, pero que sean rentables porque yo entiendo que uno como empresario lo que hace es buscar también rentabilidad y tener con que vivir y con qué pagar. Entonces es un ciclo donde parte del ser y vuelve al ser, porque la rentabilidad se convierte en beneficios, en poder disfrutar con la familia, en poder hacer un viaje, en poder hacer muchas cosas.

Entonces pienso que esas dos son las que me apasionan, me apasionan mucho estudiar y los dos requieren de un tema activo mentalmente todo el tiempo, entonces yo me puedo leer dos libros en un fin de semana porque tengo un tema que tratar con un cliente y me toca, pero lo hago no como “huy.. Que ‘hartera’ leerme este libro”, no, lo hago es porque de esos depende la calidad del trabajo que yo haré y salgo a hacer afuera.

Profesora Mónica Cantillo: me gustaría que nos contaras como es un día de trabajo tuyo.

Empiezo a las 3:45 de la mañana, me levanto, a las 4 ya estoy bañada, arreglada y lista, todo depende del pelo (si lo tengo que lavar, si no lo tengo que lavar), entonces las alisado y el tema, salgo de mi casa por disciplina maquillada, arreglada y vestida, ni me maquillo en el carro, ni me maquillo donde el cliente, ni me maquillo antes de llegar, no, salgo de mi casa lista; tengo dos hijos perrunos entonces uno, los martes y los jueves vengo, a las 6 de la mañana los recogen aquí en la oficina, dejo a Paco en la ruta, yo llego aquí a la oficina entre 5:45 y 6 de la mañana, entonces si hay que hacer oficio barro, trapeo, lavo los baños, lavo la loza, limpio el polvo y empiezo a trabajar; en el tema de contabilidad hay que revisar caja todos los días, entonces se revisa flujo de caja, se revisa estados financieros, digamos que tengo cronogramas de trabajo para el tema tributario, todo el tema de pago de impuestos, todo el tema de pagos de arriendo, de nómina y demás. Entonces eso lo suelo hacer en la mañana que estoy súper clarita y lucida y de ahí por lo general a las 8 de la mañana ya no me encuentran acá, ya estoy en cliente, o dictando conferencia o buscando cliente. Me muevo por todo Bogotá, o sea, ahorita vengo de la 37 con 13 y voy para el hotel Capital que es en la avenida 26 con 68, hasta allá voy. Entonces pues finalmente ese es como el día a día, llego a la casa; hay como dos cosas en la vida que aprendí, que no negocio, gracias a la (...), entonces me enfermé y tuve una cirugía de corazón y entonces dije “no, ya paro”, y hay dos cosas en la vida que aprendí a no negociar: el tiempo para mí y el tiempo para mi ejercicio; entonces salgo de la oficina estrictamente faltando 15 minutos para las 5, en donde esté, yo vivo en Chía entonces ‘apague y vámonos’, y llego a las 6 – 6:30, a esa hora me cambio, me voy para el gimnasio, una hora de gimnasio y regreso y cierro el día, que a veces el día se va hasta las 10 u 11, revisando lo que tienes que hacer para el otro día; dejo lista mi ropa, dejo lista la pinta, dejo lista la maleta, el bolso y todo. Disciplina.

Profesora Mónica Cantillo: disciplina estoica pero súper importante.

Ellas me molestan porque dicen que a las 5 de la mañana estoy contestando los correos, pero toca, cualquier momentico, aprovechar el tiempo.

Profesora Mónica Cantillo: en cuanto al salario tuyo, en estos momentos tú te estas ya poniendo, porque las empresas, auto empresas ¿Cómo funcionan?

Si, ya en este momento sí. Digamos que al principio era muy subjetivo porque si teníamos para pagar... hubo una vez el impuesto del IVA porque pues yo no sabía, no había entendido el concepto del IVA, entonces que me tocaba devolver esa palta del IVA, y yo pues tan chévere me la gasté, entonces a partir de eso dije pues primero hay una planeación financiera, entonces cubro primero todos los gastos y ya hay una proyección, hoy en día finalmente hay un presupuesto mensual que se debe cumplir, que está sujeto a resultados y según el presupuesto cada una tiene un básico y por resultados, por proyectos, proyecto que cierre proyecto que va al pago mensual.

Profesora Mónica Cantillo: ¿y tú cómo?

Igual. Tal cual. Digamos que también practico el principio de equidad, entonces que porque soy la gerente, porque soy la dueña me voy a poner el salario, no, a mí me toca trabajar exactamente igual, o sea, yo tengo mi básico y también tengo que hacer ms proyectos, tengo que hacer mis ventas, y por cada venta y por cada proyecto pues estoy teniendo un ingreso.

Profesora Mónica Cantillo: ¿podemos saber más o menos cuánto?

En promedio a hoy tengo 3'500.000 – 4'000.000.

Estudiante: ¿ese es el básico?

En promedio todo, ojala fuera el básico.

(Risas)

Profesora Mónica Cantillo: pero estas en tu empresa, trabajando para ti.

Estudiante: tú nos dices que trabajaste en otra organización muy grande y que la bonificación era mucho mejor. En cuanto a la autonomía que has tenido en trabajar prácticamente independiente ¿es mucho mejor que trabajar dentro de una organización?

Claro, he trabajado con Hoteles estelar, trabajé después con el grupo Foto Japón, después trabajé con la embajada... ah no, mentiras, después trabajé con Listos (un grupo grandísimo en selección y empresas temporales), y después trabajé con el Gobierno Norteamericano. En todos tuve como de a cinco jefes, mi último trabajo que tenía con el Gobierno Norteamericano tenía cuatro jefes, dos gringos y dos colombianos, y los dos colombianos hacían como por cuatro. Entonces no tenía realmente autonomía, aunque gracias a un jefe que tuve allí también fue donde yo dije “este es el momento”, porque la disciplina siempre me ha hecho llegar temprano a mis trabajos y el un día me preguntó: “peo bueno, ¿a ti que te gusta?”; porque yo para poder hacer mi especialización

pase de ser jefe de un área a ser auxiliar de un archivo, que era el único trabajo donde me dejaban estudiar. Entonces después de auxiliar de archivo fui creciendo, fui creciendo en la misma empresa y yo dije “no, yo no me voy a quedar ahí”, era terrible además porque el metro y medio no alcanzaba los archivadores, vivía con un dolor de espalda terrible, la escalera era la caneca; bueno, eso fue muy chistoso, esa época fue muy impactante, pues venir de un rol diferente a venir a tener que archivar carpetas (realmente eso era lo que hacía) y después crecer, pero en el tema de autonomía total. Lo que pasa es que la gente piensa que cuando es independiente uno deja de tener jefes, yo pienso que es todo lo contrario; todos los clientes que tengas o todas las personas con las que interactúes finalmente se vuelven tus jefes, y cada uno tiene una expectativa diferente con relación a tu trabajo. Entonces el tema de autonomía pienso que también es un tema de madurez, de calidad, de profesionalismo con lo que tu trabajes y dejar siempre muy claro en la interacción con las personas hasta dónde vas tú y hasta dónde va el otro; pues muchas veces también el cliente se quiere convertir en tu jefe y pues hasta dónde vas a permitir eso y hasta donde no. Entonces digamos que si es un tema muy de ética, muy de definir los alcances y de tener claro cuál es tu rol, ese es principalmente el tema con relación a esa pregunta.

Estudiante: cuando tú dices que tocas puertas, llamas clientes ¿Cómo haces...? Bueno, va a sonar un feo pero ¿Cómo les vendes tú la idea de que es necesario de que hagan un diagnóstico, que haya algo de talento humano?

Pues es complejo porque digamos que a este momento lo que se hace es... digamos es un concepto que existe que se llama venta cruzada, en donde llega un cliente por una necesidad de consultoría y tú haces la consultoría, y es un hilo súper delgado, porque yo aquí tengo muy claro que no voy a vender cosas que el cliente no necesita, eso es parte de la filosofía; entonces si el cliente viene por una consultoría pero tú dentro de esa consultoría detectas que hay algo en lo que tú le puedes ayudar yo nunca les digo “yo les puedo ayudar”, yo siempre les digo “hay un plan de acción, estas brechas son las que ustedes tienen que cerrar, tienen que trabajar en la compañía y lo pueden hacer con quien sea”. Realmente el tema de la venta o como lo vendo es intrínseco al profesionalismo que tú le pongas a tu trabajo porque todos terminan diciendo “es que tú no puedes ayudar a, es que nosotros ya sabemos que tenemos un problema acá y necesitamos es que nos ayudes, porque tú conoces la organización, o porque tú ya tienes la metodología, porque tu...” y si no es Luisa no es nadie, que es otro problema de ser independiente y crear empresa, una cosa es ser independiente y otra cosa es tener una empresa, porque cuando tú tienes empresa tienes que empezar a delegar y el proceso de delegación es súper difícil, porque 1) hay muchos temores, 2) porque conseguir las personas que hagan tal cual las cosas que a ti te gustan y como tú las haces es imposible y, 3) el cliente se resiente.

Y el otro proceso de venta es hacer inteligencia de mercado realmente, entonces empezar a conocer a qué tipo de empresas puedes llegar, cuales son las necesidades que tú puedes solucionar y venderles, decirles, por lo general en el tema de selección hay una necesidad puntual y es la alineación entre el perfil y lo que la empresa quiere, porque una cosa es que el psicólogo llegue y haga un levantamiento de perfil que lo hace cualquiera, pero que ese perfil esté alineado a la necesidad real de la compañía es donde realmente empieza el problema; entonces usted tiene

alineado esto allí, yo voy y me siento con usted dos o tres horas y empiezo a trabajar, sino me siento con ellos al menos hago algo, mínimo una llamada, una aclaración, una duda que es una metodología que obviamente siempre se pule a medida que va pasando el tiempo, pero si hay una interacción con el cliente y hay una necesidad más allá de cubrir una vacante y es que la vacante sea solventada por el perfil que se requiere en temas de selección; en temas de capacitación pues obviamente yo no vendo una capacitación sin hacer un diagnóstico, eso no se vende sin hacer el pre-diagnostico o sin confirmar que los temas que se vayan a formar son los necesarios para la gente, y adicional que la metodología da para que la gente quede como con planes de acción personales o laborales. Entonces ahí empiezas tú a vender la idea de que es lo que tú haces de diferente; cuando a mí me preguntan mis clientes que como hago para vender un negocio siempre les digo “¿usted que hace de diferente? Piense y defina muy bien que es lo que hace usted de diferente y cuando sepa que es lo que hace diferente puede salir y vender, antes no”, ¿entonces como lo vendo?: promoviendo lo que yo hago y como lo hago diferente y sé que lo hago diferente tengo todo el argumento de venta para poder hacerlo.

Profesora Mónica Cantillo: para cerrar: la psicología organizacional la gente la ve de diferentes maneras ¿Qué consideras tú que debe ser cambiado en esa forma como la gente comprende la psicología organizacional? ¿Y qué aspectos crees tú que son positivos del trabajo, del que hacer del psicólogo organizacional?

Definitivamente el rol del psicólogo organizacional se ha dañado un poco y lo hemos dañado todos, incluso, porque pienso que el rol debe ser con un alcance y muchas veces nos creemos los superhéroes entonces vamos a arreglarle los problemas a todo el mundo; entonces vamos a aplicar una terapia en una organización y eso no es. Digamos que me parece que desde la formación si se debe hacer una línea divisoria, digamos que yo fui de la generación en que si nos formaban como psicólogos organizacionales, no el psicólogo y después si hacia el énfasis que es lo que ustedes están sufriendo, al ver ese cambio yo definiendo mi formación porque me enseñaron que todo lo que yo vi en psicología y todas bases científicas que tiene la psicología me enseñaron a aplicarlas, entonces es muy diferente salir como psicólogo y encontrarse con temas organizacionales que son totalmente diferentes. La formación debe estar con un enfoque desde el principio, yo pienso que los tres o cuatro primeros semestres en una carrera de psicología pues debe ser la base de la ciencia (porque nosotros hacemos ciencia), pero después ya con el énfasis definido si se debe hacer mucho énfasis en las metodologías que ustedes o que uno puede abordar en una organización; porque es que ni siquiera sabemos, el psicólogo no sabe que lo que hace como terapia individual lo puede hacer perfectamente en una organización, lo puede hacer perfectamente, lo que pasa es que cambia el método y cambia el contexto pero es igual. Pues finalmente el objetivo va a ser muy alienado a lo que es un psicólogo pero también delimitarle un poco; el empresario en mi caso pues si, a uno le toca aprender de finanzas, le toca aprender de contabilidad, le toca ser abogado, le toca ser penalista, le toca ser laboralista, le toca ser de todo; pero como tal, como el rol del psicólogo pienso que si hay que delimitarlo y en el proceso formativo hay que enseñarle a ellos que cuando salgan se van a encontrar con un contexto laboral en donde tienen que cumplir un horario, en donde tienen que dar un resultado, en donde el

resultado no es solo sentarse a hacer terapia y hablar chévere con alguien, porque eso tampoco es, sino que está sujeto a unas metodologías específicas, a unos contextos y que sepan que es una junta directiva, que sepan que es un informe gerencial, que sepan que es una medición de un resultado como tal, que lo pueden llevar aplicado a la psicología social, a la psicología educativa, a la psicología clínica, a cualquiera porque finalmente hace parte de una organización y una organización es un grupo de personas, desde que sean dos con un objetivo común y un resultado esperado es una organización. Entonces finalmente esa es como la dinámica.

¿Qué le mejoraría?: yo pienso que hay un tema con énfasis en el ser que hay que trabajar muchísimo, hay que, con toda esta onda del coaching y demás, hay que ser replicadores y hay que ser ejemplo. A mi criticaban mucho mis estudiantes cuando yo dictaba clase porque les cerraba las puertas a las en punto o porque les colocaba cero, pero es que digamos que la subjetividad también es formativa, es eso, es si yo voy a salir a enfrentar un mundo de situaciones pues yo las tengo que enfrentar de una manera también coherente y la coherencia es básica en los procesos, y siento que los profesionales salen muy técnicos, con toda una teoría súper bien medida pero del ser... ahí es donde está la clave: el ser comprometido, el ser puntual, uno no necesita y más cuando usted vaya a ser empresario, vaya a ser independiente a usted no tienen que decirle que sea puntual, es que usted tiene que ser puntual, usted no necesita que le digan que tiene que ser ético porque la ética es o no es; eso es lo que.. Como mucho énfasis más que en lo técnico es en el ser, inicio. Eso es parte de mi aparte.

Estudiante: en cuanto a especializaciones tienes una.

Una especialización en Gestión del Talento Humano, que dictaron en la Piloto, tengo una certificación por Consultoría en Cámara y Comercio. El cliente más grande que tiene en este momento Confiar es Cámara de Comercio, trabajamos con metodologías con ellos y me certifiqué con ellos; y hace una semana empecé la Maestría en Coaching.

Profesora Mónica Cantillo: ¿en dónde?

Por metodología virtual.

Profesora Mónica Cantillo: ¿pero las estas tomando por fuera del país?

Con una Universidad de México que Amparo, una compañera la hizo, dudé en el dilema virtual realmente mucho mucho mucho pero no tengo más tiempo, entonces me inscribí. Vamos a ver qué pasa. Y en certificaciones pues el diplomado en Alta Gerencia, el diplomado en Consultoría, el diplomado en Coaching.

Estudiante: ¿tu hace cuanto eres egresada?

No me acuerdo cuando fue que me gradué... en el 2007.

Estudiante: relativamente poco y has hecho mucho.

Gracias.

Profesora Mónica Cantillo: muchísimas gracias Luisa, que pena demorarte tanto.

No, qué pena con ustedes. Alcancé...

FIN DE LA GRABACIÓN

CUARTA ENTREVISTA

Psicóloga Entrevistada: Yuri Carolina López Carranza

Entrevistada por: Andrea Carolina Rojas Silva

Docente: Mónica Cantillo

Entrevistadora Andrea Rojas: te voy realizar una entrevista que va a ser parte de la investigación sobre subjetividad laboral, de un proyecto de investigación de la Universidad piloto de Colombia .a continuación te voy a realizar unas preguntas que van enfocadas al rol que el psicólogo tiene dentro de una organización.

Entrevistadora Andrea Rojas: ¿En qué año salió de la universidad?

Termine en noviembre del 2008 y me gradué en abril del 2009

Entrevistadora Andrea Rojas: ¿Cuándo era pequeña que aspiración tenía o siempre quiso ser psicóloga?

Cuando estaba pequeña tenía varias aspiraciones que eran el derecho, medicina y psicología. Porque decidí por psicología, cuando estaba en el colegio mi papá era quien iba y me pedía los pensum de las universidades, cuando llegaba del colegio él ya me tenía todo listo para que yo revisara y cuando me llevo el de la universidad me gusto porque era muy empresarial y pues que no era la típica psicología clínica ,si no que la universidad ofertaba estadística ,psicometría y eso me llamaba la atención y decidí por eso , inicialmente me presente a la nacional puse primera opción medicina y segundo psicología ,sabiendo que medicina es muy difícil pasar y me inscribí al primer semestre de psicología en la piloto para luego volverme a presentar a la nacional y pues

me quede en la universidad y les dije a mis papas que ya no quería cambiar ,continúe en la universidad.

Entrevistadora Andrea Rojas: ¿Qué otros estudios haz realizados?

Yo realice una especialización en la universidad Jorge Tadeo Lozano sobre gerencia en recursos humanos, la hice en el 2011.

Entrevistadora Andrea Rojas:¿Esta especialización que te ha servido para implementar nuevas estrategias dentro de la organización?

Si claro ya que es muy específica en cuanto a los recursos humanos y enseñan muchísimas cosas que se dejaron de lado en el pregrado y más específico en lo que se está desarrollando y dependió mucho de la práctica universitaria y me quería enfocar por esa rama de los recursos humanos y organizacional y tome la decisión de hacer la especialización, me complemento lo que quería saber del tema organizacional.

Entrevistadora Andrea Rojas: ¿Entendiendo que la piloto tiene su enfoque en lo organizacional que le llevo a elegir ese y no otro enfoque de la psicología?

Yo tuve la oportunidad que en cada semestre ver práctica, tuve práctica educativa en un colegio de ciudad bolívar en un programa que tenía la secretaria de educación con los desplazados y tuve varias prácticas en las otras áreas, pero que me llevo a elegir la parte organizacional las mismas prácticas que ayudaron a elegir y tomar la decisión para seguir el tema organizacional porque en la educativa me fue muy mal y ya a los 10 minutos ya estaba cansada. Me gustaba mucho el psicoanálisis y la parte teórica pero por los docentes entendí que para hacerlo tenía que estudiar mucho, dedicarse al tema y prepararse demasiado, me gustaba prepararme y por lo laboral me fui enfocando a eso y ese fue mi enfoque y preparando en cursos y cosas que me aportaran en mi desarrollo profesional enfocadas en la parte organizacional.

Entrevistadora Andrea Rojas: ¿Qué cursos haz realizado aparte de la especialización?

He realizado con cámara de comercio temas como entrevista, selección, entrevistas por competencia, todo lo que tiene que ver con competencias y así temas sobre la actualización de la parte organizacional.

Entrevistadora Andrea Rojas: ¿Qué enfoques haz aplicado dentro de las organizaciones?

Pues el enfoque más fácil y mejor para aplicar es el conductista ya que es el enfoque básico para aplicar y está muy ligado a muchas cosas y pues creo que si el conductismo ha sido en el que más se aplica.

Entrevistadora Andrea Rojas: ¿Cómo influye su trabajo dentro de la organización?

Bastante, porque yo solo he estado en tres organizaciones una donde hice las prácticas, la otra donde dure más tiempo que fueron seis años y la actual digamos que las tres ha sido muy importante el enfoque organizacional que tengo ,digamos que para todos no es común que un

psicólogo tenga ese enfoque organizacional ,porque las universidades no lo ven así y es muy difícil encontrar y ese complemento ayuda mucho para comprender y entender personal que no es fácil , entonces esa psicología que uno le pueda meter con lo organizacional es muy chévere y le ayuda bastante a las organizaciones por eso es fundamental como tal por eso.

Entrevistadora Andrea Rojas. ¿En qué lugares haz trabajado?

Bueno inicialmente donde hice las prácticas que fue en Yanbal de Colombia en Facatativá en la planta principal e hice todo lo que tiene que ver con selección, apoyo a bienestar sobre todo eso, ya que era planta era básicamente eso; ya cuando estaba terminando el pregrado entre a Aseguradora Solidaria de Colombia y haya fue donde dure seis años y poquito y era analista de selección yo era la encargada con todo lo que tenía que ver con el tema del personal, selección , autorización de cambios de agencias, permisos, procesos disciplinarios, ascensos ,convocatorias internas ,incrementos de salarios ,yo pasaba las novedades de nóminas del personal ,eso empresa me lleno mucho y además esa empresa esta como una de las mejores empresas para trabajar en Colombia es una muy buena organización; actualmente estoy trabajando en una fundación que se llama la Niña María ,que trabaja con niños psiquiátricos y soy la coordinadora de talento humano y no son muchos empleados son ciento seis personas ,yo soy la única encargada de todos los procesos de talento humano.

Entrevistadora Andrea Rojas. ¿Qué procesos lleva dentro de la organización actual?

Selección, procesos disciplinarios, todo lo que tiene que ver con llamadas de atención, retiros, capacitación, formación y desarrollo, bienestar, salud ocupacional y todo lo que conlleve el proceso del talento humano.

Entrevistadora Andrea Rojas: Por lo que veo haz realizado diferentes perfiles dentro de las organizaciones que has trabajado

Si digamos que empecé a enfocarme solo en selección y entonces ya en solidaria fue ya mi crecimiento porque haya empecé por selección, pero me fueron delegando muchas más cosas y me fui con otro perfil entonces pues ya además de selección cogí más experiencia en otras áreas , solitaria fue la que me ayudo a pagar la especialización y fue la que me ayudo con mi crecimiento profesional y por esa razón ahora puedo ejercer la coordinación de talento humano ,tengo todo capacitación ,salud ocupacional ya no estoy solo en selección donde a veces encasilla mucho al psicólogo y que tiene ser solo procesos de selección , que abarca muchas otras cosas no solo selección.

Entrevistadora Andrea Rojas: ¿Con que otras disciplinas se han relacionado?

Mi jefe anterior es ingeniero industrial tenía otros enfoques totalmente distintos y mi jefe actual es administradora de empresas y pues tiene un enfoque totalmente diferente; cuando hice la especialización hay personas de todas las carreras administradores, ingenieros, economista con el mas trabaje en tesis y todo entonces uno se complementa mucho y de diferente información para complementarme.

Entrevistadora Andrea Rojas: ¿Cuáles son esos aspectos con los que se ha complementado?

Sobre todo en el tema numérico porque el psicólogo no tiene esa visión del tema por ejemplo en el momento de pagar salarios ya que no se escoge solo porque sí, hay que mirar y aprender otras cosas, como se hace un estudio, como se saca un estudio, el perfil, todas las funciones y todo lo que tiene que ver con la parte operativa de crear unas funciones de cómo se va a pagar salarialmente y todo eso me complemento las otras profesiones.

Entrevistadora Andrea Rojas: ¿Cómo se percibe usted dentro de la organización?

Donde estoy actualmente mi papel es muy importante porque para ellos soy la jefe de personal aunque el cargo se llame coordinadora ,es importante ya que hay que apoyar por ejemplo cuando se incapacite una personas hay que suplir esa necesidad porque se trabaja con niños y no se pueden dejar solos porque es un grupo de niños psiquiátricos ,por estas razones es importante porque las personas necesitan de ese cargo por ambiente laboral, para mí no es cerca llegar a la fundación ,gastar en transporte yo digo que la persona que se queda haya es porque tiene el corazón para estar haya y entonces para mantener la gente es pesado ,el índice de rotación es pesado ,por eso es tan importante el papel haya.

Entrevistadora Andrea Rojas: ¿Cómo la perciben a usted dentro de la organización?

Es importante porque ellos necesitan del cargo como te lo decía por el ambiente laboral ,por lo que necesitan ,por ejemplo si tienen una cita médica en Bogotá ya tienen que pedir permiso por todo el día ya que de Alvan a Bogotá quita bastante tiempo, la gente necesita de ese cargo ,en capacitaciones en la formación del personal y salud ocupacional ; he aprendido mucho porque ellos tienen contrato con el bienestar familiar y están certificados en calidad ,todo tiene que ser súper estricto y se aprende cosas totalmente diferentes aparte de selección ya que estaba ligada al tema de los seguros y pasar al tema de la salud se tiene que aprender a cambiar de sectores porque uno aprende muchas cosas y los procesos en todas partes no son iguales.

Entrevistadora Andrea Rojas: En el lugar donde se encuentra por lo que entiendo se había perdido el rol del psicólogo

Si porque haya hay es psicólogos clínicos que están a cargo de los niños, el trabajador social entonces el llegar un psicólogo que se encargue de la parte administrativa y de bienestar del personal para que se haga ese reconocimiento.

Entrevistadora Andrea Rojas: Usted llevo a reestructurar el rol del psicólogo organizacional dentro de la fundación

Si ese cargo ya existía ,pero por el tema de bienestar familiar es complicado porque ellos definen que cargos serian o no ,entonces esperaron hasta que el bienestar nuevamente autorizaron el cargo ,seguía funcionando pero por partes mi jefe tenía una parte hacia entrevistas ,pero en si no había quien capacitara para el crecimiento profesional y no existía en si la parte de recursos humanos ,entonces mi labor fue llegar a recoger todo y empezar a organizar de nuevo la importancia de cargo como tal.

Entrevistadora Andrea Rojas: ¿Qué actividades considera propias de la psicología organizacional?

Todo lo que conllevo el recurso humano ,todo lo que tiene que ver con el personal ,digamos que un psicólogo organizacional no es para estar encerrado en una oficina ,sino para tener contacto con la gente ,saber lo que necesitan porque si no se sabe las necesidades que las personas tienen no se podrá saber sobre los temas que trabajo el recurso humano ,porque no es solo selección si no también bienestar para poder mantener el trabajador dentro de la organización y no solo pasársela haciendo selección y generar proyectos para mantener al trabajador para capacitarlo para que se sienta bien ,para bajar el índice de rotación porque todas esas cosas son muy importantes para el psicólogo organizacional ,es psicólogo entiende ese sentido humano dentro de la organización para que el cargo pueda funcionar.

Entrevistadora Andrea Rojas: ¿Qué aspectos innovadores implementaría para mejorar esa parte humana dentro de la organización y mejorar el bienestar de las personas?

Hay algo muy importante que es la interacción de los trabajadores con los niños de la fundación que se encariñan muy fácil con ellos, pero aparte de eso es mirar el gusto y la necesidad de los trabajadores, hace poco realice una encuesta de satisfacción laboral para saber que era la necesidad de las personas que necesitan, que les gusta y muchos tienen hijos , no hay nada como involucrar a los hijos de los trabajadores en varias actividades y que en verdad se cree como una familia para darles espacios diferentes para sacarlos del estrés ya que el ambiente es pesado cuando se altera un niño no es fácil ,haya hay mucho accidente de trabajo precisamente por los niños entonces llevarlos a esos tipos de capacitaciones de manejo de estrés ayuda a que sepan que es para ellos y no para la empresa, entonces involucrar a sus familias en varias cosas, los estamos apoyando para que empiecen a estudiar para que ellos vean que si se está pensando en ellos y que solo vengan y trabajen y ya entonces todas esas cosas ayudan a que avancen y se baje el índice de rotación.

Entrevistadora Andrea Rojas: ¿Qué ha hecho para que baje el índice de rotación?

Lo primero es tratar de hacer reclutamiento de personal cerca, nosotros tenemos una ruta pero solo por la sabana de Bogotá no entra a Bogotá entonces todo depende del reclutamiento, la ruta sale desde chía, entonces tratar de buscar gente que viva en chía que se les facilite el transporte, que viva en Fontibón que es saliendo hacia acá ,que vivan por esas zonas que se les facilite ,porque me han llegado hojas de vida de personas que viven en el 20 de julio y pues obviamente van a tener que salir a las cuatro de la mañana para alcanzar a llegar ,entonces pues es evitar ese tipo de hojas de vida eso principalmente ,segundo darles esa estabilidad económica por ejemplo a ellos se les tiene que pagar el primer día del mes si se pasa ese primer día ya la gente se va a sentir insatisfecha entonces es generarles esa estabilidad y espacios de tranquilidad de dejarlos ir a sus citas médicas tranquilos que no se les pongan pesos y entender la situación en la que están y lo que te comento el ayudarlos a que estudien ayuda a que ellos tengan sentido de pertenencia por la organización.

Entrevistadora Andrea Rojas: ¿Cómo se siente desempeñando tu profesión?

Pues bien porque me ha encantado los cargos donde me he desempeñado, como siempre he estado a cargo de personal las temporadas de diciembre, estaba metida con el tema de bienestar, mi jefe le gustaba que yo estaba involucrada en ese tipo de cosas y ese sentir de que estás haciendo las cosas bien y que yo viajaba mucho a las ciudades donde se tenía las agencias y saber que se están haciendo bien las cosas eso lo llena a uno de motivación y amor por la profesión, lo que te digo manejar personal no es fácil porque uno va a encontrar de todo en el tema de personal ,como cuando realizas una actividad y las personas ponen el pero por ir y hay que decir que es obligatorio y al final la terminan pasando bien en la actividad y luego se quejan que no se les hace nada pero luego llega esa recompensa de que haces las cosas bien y pues a mí me encanta lo que hago yo soy feliz.

Entrevistadora Andrea Rojas: ¿En cuanto al aspecto económico y remuneración ha sido satisfactoria para usted?

Si pues mira cuando empecé en solidaria yo comencé con ochocientos mil pesos y pues yo dije que por ser recién graduada estaba bien y pues una muy buena empresa ,termine muy bien remunerada y aparte de eso bonificaciones ,ellos me ayudaron a pagar la especialización, depende de la empresa ,cuando me retire de haya por estar con mi hijo un tiempo darme un tiempo sabático y cuando decidí buscar trabajo de nuevo muy difícil salían cargos de coordinador de talento humana por un millón de pesos, que yo decía es injusto no es justo que estén desprestigiando tanto la carrera ,yo digo que los mismos profesionales se han encargado de desprestigiar la carrera porque aceptan trabajos de esos.

Entrevistadora Andrea Rojas: ¿Cuánto ganabas en esa empresa?

Ganada dos millones seiscientos cincuenta mil pesos y bonificación a final de año de dos a tres salarios mínimos y le recomenzaban mucho el estudio, todo era bueno porque eso es lo que buscan las empresas para la estabilidad laboral y yo dure buscando trabajo no te imaginas.

Entrevistadora Andrea Rojas: ¿Cuándo duraste buscando trabajo?

Dure seis meses, que me puse juiciosa, porque empezando pasaba una que otra hoja de vida pero no me llamaban o no eran bien remunerados y me di cuenta que la competencia es dura, hay mucho psicólogo, hubo un lugar donde citaron tres grupos diferentes en distintas horas cada grupo de veinte personas y hablaba con otros psicólogos, la competencia estaba difícil, el trabajo que tengo actualmente por el mismo salario lo acepte pero perdí muchas otras cosas que tenía en la otra empresa, los beneficios adicionales ya no gano bonificaciones pero me mantengo con el mismo salario que tenía anterior mente.

Entrevistadora Andrea Rojas: ¿Cuáles son tus aspiraciones a futuro?

A mí me gusta mucha el tema organizacional, entonces en un futuro a mediano plazo digamos estar en un puesto gerencial en una organización, ya estar gerencia con toda la experiencia que he tenido. A largo plazo digamos que yo pensaría en independizarme ,me gusta mucha una maestría

que dan de derecho laboral y seguridad social ,y me gustaría independizarme de que forma haciendo asesorías para las empresas en todo el tema laboral y todo lo que implica la ley 1010 de acoso laboral y todas esas cosas como que me gustan mucho ,como te decía que cuando quería estudiar dentro de las carreras estaba el derecho y pues todavía me gusta ese enfoque para implementarlo en la psicología organizacional en el tema laboral ,ósea hay muchas cosas que abarca el derecho laboral ,entonces hacer asesorías por ese lado no dejar a lado las capacitaciones, el coaching y eso me gusta mucho ,se puede hacer mucho por ese lado y de capacitación.

Entrevistadora Andrea Rojas: en cuanto me decías que hay mucha competencia respecto a los psicólogos ¿los psicólogos de la Piloto que están enfocados a la parte organizacional tienen ventajas ante los demás psicólogos?

Yo diría que si yo alcance a graduarme con ese adicional que era psicólogo empresarial yo tengo un diploma adicional que era empresarial, digamos que eso ayuda si le llama mucha a la gente por el tema organizacional, porque el psicólogo está muy enfocado a lo clínico y el tener ese enfoque organizacional para los que estamos buscando en lo organizacional para un coordinador en talento humano llama mucho la atención ,yo digo que eso si es un plus que tenemos bastante grande ,por ese lado pero al igual no es fácil conseguir todo el tema del enfoque organizacional y en la especialización también me di cuenta que los psicólogos de las otras universidades habían muchas cosas las cuales no sabían y no los tenían que ya lo había visto en el pregrado ,entonces el enfoque organizacional de universidad sirve y pude ver en la especialización que yo ya las había manejado con el pregrado.

Entrevistadora Andrea Rojas: ¿el rol del psicólogo organizacional se ve impuesto solo en la parte de bienestar de las organizaciones o hay otras alternativas para que surjan?

Hay muchas ,lo que paso es que lo estaban ubicando solo en los temas de selección inicialmente para reclutar hojas de vida y lo tenían muy enfocado a eso ,el tema de bienestar que lo organizar de eventos si eso va muchísimo más haya el tema del psicólogo ,como te digo todos lo de procesos disciplinarios ,todo lo que tiene que ver con la gente , el tema salarial y todo eso en el psicólogo no puede ligarse solo a bienestar y reclutamiento eso no es el plus de ser psicólogo y pues el mismo profesional se encarga de eso y de desprestigiar la carrera.

Entrevistadora Andrea Rojas: ¿Qué estrategias haz implementado para acceder y no quedarte en un mismo punto?

Primero mantenerme actualizada, la actualización es muy importante porque no se puede uno quedar con la teoría que vio en la universidad, las cosas van cambiando y así mismo actualizando, lo que te digo eso formación académica adicional dependiendo el enfoque que uno quiera irse es también fundamental, porque tuve la oportunidad en solidaria de que me mandaban a hacer algo y no me quedaba solo con eso si no que investigaba y hacia más y más y es lo que le ayuda a uno a crecer profesional mente ,porque si uno se queda estancado hay se va a quedar

siempre y si uno mismo no se actualiza ,va más allá de lo que quiere hacer o indaga más hay se queda y depende más de uno que de las mismas empresas.

Entrevistadora Andrea Rojas: ¿el intercambio interdisciplinar es importante para llegar a ascender y para la creación de nuevas estrategias dentro de la organización?

Total porque mira que visión que tiene un es diferente a la de otros si uno no está abierto a las nuevas cosas de las otras profesiones uno se queda estancado, yo interactúe con ingenieros ,con economistas, el enfoque que a uno le dan es súper importante y se puede complementar mucho con la profesión de otros y lo que le da de plus de otras personas , no todo es lo mismo y lo que te digo en diferentes áreas es diferentes como en el tema de los seguros que fue donde estuve y ahora que estoy en el tema de salud es totalmente diferente y se aprende otras cosas .¿ qué has aprendido de los otros profesionales? Todo el tema de salud es muy diferente porque va más ligado al tema de calidad por los procedimientos que se manejan, porque si se comete un error es grave porque se pone en riesgo la vida de alguien, entonces es muy importante saberlas y manejarlas de la mejor manera y con calidad.

Entrevistadora Andrea Rojas: bueno para finalizar te quiero agradecer por el tiempo que nos brindaste para esta entrevista y la información que nos brindaste es muy importante para nuestro proceso de investigación, que en el momento que ya tengamos los datos completos de la investigación te los haremos saber.

FIN DE GRABACION

QUINTA ENTREVISTA

Psicóloga Entrevistada: Mauricio Fernando Pedroza Rojas

Entrevistada por: Daniela Herrera Rodríguez

Docente: Mónica Cantillo

ESTUDIANTE:

Primero que todo Mauricio te quiero dar la bienvenida mi nombre completo es Daniela Herrera, soy estudiante de psicología y el motivo de mi entrevista pues es para conocer un poco ps como te vez dentro de una organización, de cómo ha sido tu vida laboral, entonces pues quiero saber un poco como te fue el día de hoy para empezar?

ENTREVISTADO:

Bueno, eh muy buenas tardes me presento mi nombre completo es Mauricio Juan Fernando Pedraza Rojas tengo tres nombres, eh soy egresado de aquí de la universidad piloto de Colombia, gracias a Dios eh tiene muy bien “Good look”eh a nivel laboral, eh bueno, como te decía anteriormente mi experiencia laboral ha sido tanto en el sector público, como en el sector privado, algo que si uno sale de la universidad, con un conocimiento macro y sintetizarlo para las acciones que se van a hacer en el día a día de una compañía de una empresa, sale con tanta información que uno muchas veces ni sabe por dónde iniciar, ni por donde comenzar y ahora lo que uno ve en la universidad es un “brochazo” ,ya lo que es el día a día, el día real de una empresa, eh es muy complejo ,eh todo va dependiendo del rango de la empresa.-que hace la empresa-la visión, la misión , los principios. los valores de la empresa, que por eso es donde encamina la empresa, entonces uno sale de acá creyendo que sabe muchísimo y si!, sabe tanto, que muchas veces necesita siempre una orientación, de cómo dar esos inicios, y sabe tanto que a la vez no sabe tampoco muchas cosas de las empresas y es hoy en día el avance y los conocimientos de todo lo que es así sea lo clínico, eh lo organizacional, siempre se necesita más ,en mi caso personal. eh necesite de hacer la especialización. Yo la hice en “Gerencia de Recursos Humanos y desarrollo Organizacional”. en la Universidad del Tolima en Ibagué ¿ por qué motivo la hice allá?, yo quería hacerla acá, resulta que estaba allá como Jefe de gestión humana en una mina canadiense aurífero, “de oro”, entonces me quedaba más cerca allá, entonces la realice allá, fue una gran aporte a mi crecimiento y conocimiento de del área, entonces ,eh siempre uno va a necesitar más conocimiento, eh dice un colega que” uno debe estar como una “esponja, abierto ”,que es lo que uno aprende, que es lo que uno esa persona le puede aportar profesionalmente a uno, uno nunca debe decir” que yo y se todo”, no, al contrario, siempre estar abierto a que mire, hay personas que eh, de un conocimiento, no de estudios altos, de universidad y eso, pero que le puede n enseñar a uno muchísimo.

ESTUDIANTE: ah, bueno Mauricio, te quería preguntar un poco acerca de tu familia, como está conformado tu núcleo familiar, ¿con quién vives?

ENTREVISTADO: Eh, bueno yo soy el mayor de 6, eh tengo dos hermanos más, eh que son psicólogos ósea, mi Madre ni fue una Psicóloga de Universidad pero le encanta, yo tengo mi

biblioteca hay en mi apartamento y ella cuando a le encanta leer los libros de Psicología, eh y creo que me vino ese amor, que es un amor a la Psicología, que es una carrera muy bonita y que lamentablemente hoy en día, hay como decirlo? Se está eh desvirtuando mucho lo que es esa gran profesión, por ejemplo el otro día vi en un aviso de Internet que necesitaban un Psicólogo, pero tecnólogo” yo ni siquiera sabía que existía la carrera de Tecnología en Psicología” y lamentablemente hay cosas que se prestar para eso, entonces ,eh, bueno por esa parte soy el mayor de 6 personas, vivo solo actualmente ,no tengo esposa, no tengo hijos, es mi proyección próximamente y soy consultor de Gestión Humana para varias empresas, tanto a nivel de Bogotá, como a nivel Nacional he trabajado en el sector público, en el sector privado, en el público he trabajado con “Ecopetrol”, bueno aunque ECOPETROL es mixta, privada y pública, he trabajado, con “la comisión nacional del servicio civil” haciéndoles procesos de gestión, de selección por competencias, para eh, pues en los puestos del estado se necesita que se genere las postulaciones por este medio, entonces lo he hecho por ese lado ,eh, empresas como”Imparme”.imparme es una compañía de cultivo de palma de aceite, para Biodisel,eso es en Cabuyaro Meta,e trabajado, como comentaba anteriormente en una mina aurífera, que ellos necesitaban gestionar y estructurar todo lo que es el área organizacional, aunque habían personas “empíricas”, no tenían estructurada como tal como se organiza la estructura del área de recursos humanos, procesos disciplinarios, hoy en día se exige el comité de convivencia laboral, el “sisoma” que es el sistema de mmm..... “perdón” seguridad industrial, salud ocupacional, medio ambiente que una nueva resolución lo cambio al “sistema de salud y seguridad de gestión en el trabajo, todo ese tipo de cosas que no lo aprendí de la universidad, sino del posgrado y entonces le aportan a uno para llegar y ser consultor para esta y varias empresas, eh ahorita eh, estoy y no estoy trabajando, a que me refiero con eso?, no estoy en una oficina 8 horas al día cumpliendo eso, sino a mí me llaman de varias compañías, de varias empresas, qué me necesitan y me requieren para gestionar esos procesos, eh y estoy pues en este momento, eh gestionando varios procesos de, eh empresas, una en Medellín, una en Cartagena y otra aquí en Bucaramanga.

ESTUDIANTE

¿Cómo decidiste, como hiciste para decidir esta profesión, que te llevo a decidirte acerca de esta carrera?

ENTREVISTADO

Bueno, ehh me gusta mucho lo que es la administración, pero desde muy pequeñito también me gustaba muchísimo la Psicología, “La Psicología no desde la parte de mmm.....morbosa de las patologías de las personas, pero sí de ayudar a la gente. entonces yo estudie en la Universidad de la Salle unos semestres de administración de empresas, pero vi que quería algo más, que hoy en día me parece muy importante, más que importante “apalanca” todo el crecimiento de las compañías, dé las empresas, que es “el capital más importante que es el ser Humano” ,el ser

Humano en cualquier empresa, puede que tenga la tecnología más alta, que tenga lo que sea, pero el factor del ser humano como persona, como ser humano, como trabajador, desde el operador raso hasta el Gerente, hasta el presidente de la compañía, es que se mueven las empresas y es ahí donde me impulsa a ese conocimiento, a ese crecimiento y a llegar desde el perfil más bajo hasta el perfil más alto me gusta mucho.

ESTUDIANTE

¿Hace cuánto llevas en esta profesión?

Eh yo Salí de acá de la universidad en el eh,mmm...2009,masomenos y entonces, eh Salí con resto de conocimientos, pero no sabía ubicarme y yo decía: "Dios Mío", me gusta mucho mi profesión pero todas las ofertas laborales que yo veía, pedían experiencia laboral, y pues experiencia para un recién salido de la Universidad "no", entonces me junte con otro grupo de compañeros, de aquí de la Piloto y comenzamos a hacer asesorías y esas asesorías a vendernos, ósea a ser proactivos, a ser recursivos frente a lo que es el mercado laboral, porque el mercado laboral no solamente en la Universidad Piloto sino en muchísimas universidades, eh ,cada año salen muchísimo, entonces hay que estarse moviendo y algo que es muy importante es preparándose cada día más para venderse y ser una marca, uno como profesional y venderse al mejor estilo, ósea venderse con ética eso sí, eh un profesional debe distinguirse siempre por eso, por ética, puntualidades por muchas cosas que marcan de pronto la diferencia con otras personas, con otros profesionales, con otras universidades, con lo que sea, pero que esa marca va a saber definirlo en muchas empresas, y en lo personal me ha sucedido y no sé si traiga un "ejemplo" – claro que si-.

Resulta que en una compañía en Medellín necesitaban, el presidente de la compañía un subdirector de procesos al interior de la compañía e, el gerente me llevo a un primo, eh y eso me invito a almorzar me dijo que me recomendaba, la palmadita en el hombro y todo y sin embargo que aunque uno va invitado a ese tipo de relaciones sociales, eh debe ser siempre muy ético, entonces llego el proceso, fueron 6 personas para ese cargo que había uno de los más altos jerárquicos de esa compañía" no digo nombres", y el gerente a la entrada me dijo: "le recomiendo a esa persona, que el pase y no los otros", fue muy "literal eso", de todas maneras no le dije ni "si" no "no" y no paso pues no porque no hubiera querido pasarlo, sino dentro de todo el proceso de gestión, de las pruebas psicotécnicas, de la entrevista por competencias el assesment center, eh no paso, entonces eh hubo un pequeño encuentro con este señor, que : "porque no había pasado", que él me había comentado y desde un principio le dije" mire yo soy muy ético, aquí me trajeron para hacer un proceso transparente "y hay está en juego lo que yo estoy haciendo y está en juego la compañía," puede que usted le haya invitado al almuerzo, puede que este señor sea un pariente cercano y eso pero no paso", y le argumente, le justifique y aunque el señor se puso bravo el presidente de la compañía pues supo todo ese proceso y yo dije:

“No miércoles hasta aquí fue mi trabajo en esta buena compañía”, mas sin embargo yo delante de “Dios” estoy trabajando “honestamente, estoy trabajando éticamente y está en juego mi tarjeta profesional” y lo seguiré haciendo, bueno paso lo que paso y me volvieron a llamar de la compañía y es el que le estoy llevando procesos muy importantes allá, ”Gracias a Dios por yo obrar éticamente” y pues hoy en día lo reconoce ese señor, pues me “abrió la puerta” y eso debe distinguirse como profesional.

ESTUDIANTE

Bueno con respecto a lo que me estas contando, me surge la pregunta de ¿Cómo crees tú que las personas ven desde afuera a los Psicólogos organizacionales. Como crees que los perciben?

ENTREVISTADO

Bueno he tenido la experiencia que lo ven a uno como muy “clínico” hay personas que se acercan a uno y no debe tener mucha prudencia, saber orientar a la persona pero llegar hasta un punto, uno no puede hacer clínica dentro de la compañía, porque puede generar un sentido de dependencia, puede generar incluso cosas que no son éticas como profesional, entonces el psicólogo organizacional debe acompañar a la compañía de hacer un acompañamiento, de ser un apoyo a lo que es el personal, pero no ir más allá de lo que es “el Psicólogo Clínico”, el Psicólogo clínico, es el Psicólogo clínico y debe hacer el seguimiento de eh, ósea” Zapatero a sus zapatos” a mí me encanta, me gusta la clínica, pero no la hago en una compañía y pues eso no es ético y hay muchas personas que lo hacen así, y hay muchas veces que lo ven casi como “un Dios”, uy no –“él es el Psicólogo, el que sabe el que todo eso”, pero uno debe ser muy prudente, muy prudente porque está tratando con personas, con seres humanos que muchas veces, eh, entregan la historia de vida a uno, entonces debe ser uno muy prudente en ese sentido.

ESTUDIANTE

Dentro de todo este tiempo que has estado laborando que son “6 años aproximadamente que te graduaste” ¿Cómo has sentido que ha sido como útil para aquellas empresas o ahorita en este momento para esta consultaría que estás haciendo?

Bueno eh, doy gracias Dios que mi trabajo siempre para mí como lo decía anteriormente es muy importante es las compañías el factor del capital humano, que es lo más importante, entonces en mi asesoría, en mi orientación a varias empresas, la parte de formación y capacitación, por ejemplo, en Cabuyaro Meta, eh esta compañía de cultivo de palma y aceite para Biodisel, eh los

salarios no son muy buenos, entonces yo los orientaba, mire y hay una alta rotación, entonces para minimizar esa alta rotación es porque ellos no tenían ni siquiera estructurada muy bien el área de recursos humanos, cuando salía el personal no hacían una entrevista de retiro, que es lo que retroalimenta al área para atacar esa parte de minimizar lo que son los ,la alta rotación, entonces yo preguntaba ¿Por qué se están haciendo ¿,entonces habían personas que venían de muy lejos tenían unas necesidades con sus familias y todo, pero entonces no les estaban teniendo en cuenta una formación, una capacitación a ellos, entramos a formarlos, a capacitarlos, guiarlos, juntamente con el SENA y este personal no solamente se minimizo lo que es la alta rotación de personal, sino se está capacitando y económicamente se creció al interior de la compañía, entonces siempre la persona, tiene que ayudar a la gente a darles una mano, muchas veces los que apuntan los defectos los errores, pero necesitamos más manos que ayuden a levantar el personal.

ESTUDIANTE

Bueno Mauricio, con respecto a eso ¿cuáles crees que son los conocimientos en Psicología que has aplicado durante todo este tiempo, dentro de tu trabajo?

ENTREVISTADO

Yo diría que todos, ósea e de Psicología aquí en la piloto yo vi. Clases, me acuerdo mucho la cual quiero mucho y estimo mucho, no se ¿puedo dar nombres exactos?, es la Doctora” Gloria Sierra Uribe” no sé si todavía este? , No está?-PROFESORA: No, no tan formalmente.

A OK, entonces con ella hice un diplomado acerca de lo que es el manejo de prevención del suicidio y tome unas clases con ellas las cuales me aportaron muchísimo desde la psicología humanista, eso es algo muy bonito y como te digo a mi me llegan y me comentan mucho los problemas, ósea la gente en una compañía hay soporte emocional y le dicen a uno su vida en 5 minutos, entonces es donde yo comento, vea ,el hecho de ser Psicólogo uno ya el rotulo lo genera como una persona que tiene que tener el conocimiento exacto, uno muchas veces no sabe cómo actuar o en mi caso yo les digo siempre la verdad mira “no sé qué hacer en este momento prefiero decir siempre la verdad y te aconsejaría ir a tal parte”, pero desde que yo pueda brindar una orientación eh un seguimiento eh brindar una mano en un momento en que la persona necesita simplemente hacer catarsis, ósea yo la trato de aplicar mucho, la Psicología es muy hermosa es simplemente muchas veces con escuchar a la persona ya se siente y sale mucho mejor de la oficina o donde uno este.

ESTUDIANTE

Bueno, como profesional y como ser humano dentro de una organización o dentro de las diferentes organizaciones en las que has estado, que sientes que has aportado dentro de las compañías?

ENTREVISTADO

Bueno he aportado desde mi área como Psicólogo, porque no solamente el personal operativo pide asesoría y eso sino también los grandes ejecutivos, ósea uno le coloca título a la gente, presidente, director, gerente, operativos, pero son personas son seres humanos, en donde hay detrás un hogar, una familia, eh necesidades etc. y cuando vienen y uno les puede colaborar desde el aspecto psicológico, no mira “has esto” siempre lo he hecho y es lo que he hecho en este momento.

ESTUDIANTE

Y de esas cosas que has hecho, ¿Qué sientes que es lo que más te agrada hacer, que sientes que es lo que más te trae satisfacción?

ENTREVISTADO

El hecho de cómo entra y como sale la persona, como entra, cargado, no puedo decir que yo le mas se todas, nunca “Dios me guarde de eso” eh pero si el hecho de decirle a una persona, yo escucharla eh ser muy asertivo frente a su necesidad emocional del momento ,como brindar una orientación de manejo de la ira, de manejo de las emociones frente al manejo del público, de tantas cosas, ósea uno como Psicólogo tiene muchísimas herramientas que uno las puede utilizar en una compañía y brindando orientación de que siempre es la persona con la que uno está hablando, independientemente quitar todos los títulos, todos los rótulos que nos colocan, estoy hablando frente a una persona con necesidades emocionales, afectivas, con todo sentido y desde el ámbito Psicológico es extremadamente importante que el psicólogo tenga unas bases fundamentales para poder orientar, ya si se sale de esas bases jum

PROFESORA

MMM bueno desde las perspectivas ya organizacional, esos aportes que tu le has hecho a las distintas compañías con las que tu has trabajado?

ENTREVISTADO

El aporte organizacional

PROFESORA

SI, la pregunta ahorita fue el aporte como psicólogo, ahora como Psicólogo organizacional en estas consultarías que tú realizas para las organizaciones.

ENTREVISTADO

El aporte, eh bueno, hoy en día eh, el trabajo que hace el Psicólogo muchas veces como eh, coordinador de gestión humana, coordinador de recursos humanos, jefe de gestión humana he visto en muchas compañías que colocan ingenieros, ingenieros industriales, ingenieros etc, no entro a hablar mal de ninguna profesión, más si he sentido y he visto desde mi perspectiva, desde mi experiencia de este tipo de profesionales que no tienen esta táctica y este sentido de interactuar con el ser humano, con la otra persona como tal, eh un pequeño ejemplo?, a mí me gusta hablar porque me gusta soportar en ese sentido, en una compañía tenían un problema con el coordinador de gestión humana en donde el en el momento de hacer los descargos eh él era muy fuerte con el trabajador, con el obrero, con el operador, y llegaba la persona y casi salía llorando de esa parte, entonces cuando me llaman a mí para brindar una orientación, una consultaría frente al tema ,pues para que tanto esta persona mejorara como mejorara la estructura del área de recursos humanos comencé a indagar, entonces bueno ahh que bien esta el coordinador de gestión humana, que profesión tiene?-él es un ingeniero industrial., perfecto él tiene su profesión la respeto y todo, pero como es el trato con las personas? Eh tiene o es empático, es asertivo con la gente?, no tenían conocimiento del muchacho, pues es un muchacho joven en este tipo de palabras ni mucho menos de cómo interactuar con la gente, entonces que era lo que estaba haciendo, aunque tenía autoridad frente a lo que la compañía le había delegado no estaba siendo ni asertivo con el personal, ni empático, ni sabía cómo hacer un llamado de atención, entonces frente a unos “descargos” que es cuando a una persona comete un posible, ehh.mm.. Como llamarlo, ósea rompe una regla al interior de la compañía por eso es llamado a descargos, entonces en los descargos se genera un proceso disciplinario que es un llamado de atención, un simple llamado de atención, o la suspensión de uno o varios días o dependiendo lo delicado del caso puede darse por terminado el contrato laboral del trabajador, entonces esta persona cuando me llamaron, fui y lo oriente mire: “usted es la persona que es el líder que es la

autoridad acá pero eso no le da para maltratar a la persona que venga concreta y específicamente al área de descargos “entonces que es lo que sucede? hoy en día el comité de convivencia laboral se está cuidando muchísimo de lo que es las demandas de los empleados hacia la compañía, hacia los patrones y eso, entonces oriente a esta persona, desconocía como llegase de pronto y fue algo que desde mi aporte como Psicólogo como profesional a este señor profesional de otra profesión

ESTUDIANTE

Ya que abordamos un poco el tema del jefe, de los jefes o las personas que están de pronto en un nivel diferente, como crees tú que ellos te perciben a ti dentro de la organización?

ENTREVISTADO

Bueno eh como creo yo que me perciben si? las perspectivas son muy individuales y personales, desde mi perspectiva creo que me perciben como que así yo quiero hacerme percibir : ético , profesional y ósea para mí desde mi punto de vista muy ético , a que me refiero, si me dicen ehh de hacer algo que no sea lo correcto no lo hago, porque hoy en día la tarjeta profesional está en juego, entonces cualquier cosa hay un código de estoica que a uno lo guarda y mientras uno haga las cosas correctamente no tiene por qué llegar a temer nada ni nada de eso y siempre trato de tener una buena imagen en lo profesional, porque pues es mi trabajo, son mis ingresos económicos y pues a medida en que haga bien las cosas, ética, prudente me va a ir bien y así creo que lo estoy haciendo entonces yo creo que si me perciben de una parte yo creo que lo perciben de esa forma

Eh bueno Mauricio, también quería preguntarte que ha sido lo más difícil que has pasado en estos años de profesión?

Lo más difícil que he pasado ha sido en una compañía que me llamaron para hacer una transición de lo que era el antes y el después, en esa transición se requería retirar a 75 personas y tenía que hablar el Psicólogo, no fue fácil para mí porque, vuelvo y repito, para mí que yo veo al frente a una persona estoy viendo detrás de esa persona un hogar, una esposa, unos hijos, unos padres y todos necesitamos trabajar y fue precisamente una de mis primeras experiencias ,hoy en día no me gusta hacerlo, ya es muy extremo, a veces que necesitan hacer un despido masivo de personal yo digo “no gracias, no cuenten conmigo”, pero lo más difícil fue eso, llegar y estar al frente y hay llegado como a sopesar yo me acuerdo mucho “Dios mío” que hago acá frente a eso, es mi trabajo, entre comillas” tengo q hacerlo”, yo estaba sin trabajar hacia rato y dije listo, vamos a hacerlo pero si fue un poco complejo y difícil para mí, necesitaban Psicólogo y esa fue esa parte como difícil,

ESTUDIANTE

Bueno, nosotros tratamos hace poco un tema de que pesaba más, si la experiencia o la transformación de una persona, cuando tenía un experiencia o si las empresas preferían personas que no se quedaran en eso, sino innovar, desde ese punto de vista, yo quiero saber ¿Qué piensas de eso, piensas que la experiencia es lo más importante o una persona que sea capaz de llegar y transformar, de cambiar todo el esquema?

ENTREVISTADO

Mira la Psicología algo que me gusta muchísimo, no utiliza los absolutos” los absolutos a que me refiero “todos los hombres son mujeriegos”, eso no es cierto, los hombres no todos son mujeriegos, a que con tu pregunta? ,hoy en día no es tanto lo que, desde mi perspectiva, hoy en día no es tanto una persona que llegue a generar cambios y modificaciones que se requieren y eso sino que tan innovador es frente al cambio, porque hay muchas empresas que necesitan cambios radicales, que necesitan transformaciones como lo dices tú, pero no es tanto la rapidez, no es tanto los conocimientos, sino es que tan innovadora es la persona frente al cambio ,que tanto, eso sí lo doy por hecho está marcando aquí en Colombia con el ingreso de varias compañías es la innovación y más del área de gerencia de recursos humanos, que está pidiendo, que se necesitan profesionales desde que podemos hacer para minimizar la rotación de personal desde el área de bienestar laboral, que podemos hacer para tener al personal alegre, contento, feliz ,generar un sentido de pertenencia hacia La Compañía, que podemos hacer ósea la innovación, ser muy recursivos, yo diría un poco de “Plus” al profesional al profesional que haga esta parte.

ESTUDIANTE

Con todas estas personas que has interactuado, que has estado dentro de la organización, como has percibido la gente que ha estado cerca de tu trabajo?, colaboradores, jefes, compañeros.

ENTREVISTADO

He encontrado de todo, he encontrado personas en las que hay una negación y resistencia frente al cambio, como hay personas que están muy abiertas porque saben que lo innovador va a generar algo positivo, y uno debe vender esa parte, tu como profesional en una compañía que llegues debes venderte como profesional, como segura de lo que estás haciendo y no generar ambigüedades o algo como “hombre será que este profesional que estamos trayendo si va a

cumplir con lo que nosotros queremos”, mientras tú te vendas como la persona confiada, segura de si misma, de lo que vas a aportar a la compañía es un “PLUS”, es un valor agregado en la compañía es muy bueno entonces cuando uno no las sabe todas es un “me voy a ver iguales lo importante, siempre el conocimiento, uno sale de aquí a la universidad con un conocimiento muy fresco y eso pero ya es otro mundo, un mundo real en donde se necesita otras cosas, un estudio más avanzado como posgrados que a uno le enseñan muchísimo también

Bueno Mauricio entrando un poco más al tema de la remuneración, de los salarios, quisiera saber en general como percibes tú el salario en general de los Psicólogos en este momento?

Esa es una ¡Excelente pregunta! Y yo te digo” hay de todo”, desde empresas que son groseras, groseras a que me refiero con empresas que colocan y publican el aviso en donde dice” se requiere profesional en Psicología para procesos de gestión humana y salario de \$800.000”, un poquito más del mínimo, no estoy de acuerdo con eso. ¿Que he visto en mi experiencia profesional?, hay muchas empresas que respetan al profesional como tal y le ofrecen un salario digno , que satisface todo sus necesidades y pues va más allá , que emiten ese tipo de salarios , pero la pregunta es ¿ por qué lo emiten ?, porque y eso yo lo hablaba con otros compañeros y ello también profesionales , donde ellos también decían que ellos lo hacen porque hay un mercado de profesionales que ante la necesidad económica ellos apremiantes muchas veces lo hacen , entonces es tenaz porque muchas veces dañan el mercado laboral frente a los salarios , entonces (ano ofrecemos eso y no hay mas) , siendo profesional lo hacen entonces es eso

ESTUDIANTE

En ese tema ya un poco más como personal quisiera preguntarte si ¿Cómo percibes tú el salario que tienes en el momento o los pagos que te dan en este momento?

ENTREVISTADO

Bueno como te comentaba no estoy en una compañía directamente 8 horas,

Estoy como consultor entonces eso me ha servido y me ha ayudado mucho económicamente frente a que yo tengo en este momento tengo como 3 o 4 empresas de consultaría directa en cuestión de todo lo pertinente al proceso de gestión humana , y todo eso entonces, eso me ha servido muchísimo , porque manejo mi tiempo manejo mis horarios brindo accesorias en 1 y otras , pues me ha servido económicamente , entonces todo es muy relativo a mí me gusta y me sirve así y pues hay personas de busca más la estabilidad de una sola compañía o un solo ingreso

y pues generar su salario de esa forma y pues mi salario yo me lo hago desde lo que yo haga y por eso cuando tú me citaste la semana pasada me llamaron de una empresa que tenía que viajar a Medellín listo “he una hay que hacerlo “y trabajo bien y porque ya he femado mi proceso de trabajo y de estudio con mis empresas que tengo y que les brindo accesoria y que pues me pagan bien en lo que estoy haciendo entonces diría “ estoy bien en este momento “ , ¿ósea necesitas un valor?

ESTUDIANTE

¿Tú puedes dármelo si te sientes cómo?

ENTREVISTADO

Hay compañías en que en este momento digamos en Medellín tengo una empresa en cada una dependiendo la gestión por ejemplo, toda la accesoria del área de reconstrucción de recursos humanos me salió alrededor de 4.800.000 en 15 días, y terminando esas me salió otra en otra empresa en donde no tenía que estar en Medellín directamente si no podía alternar con esta empresa, también me salió por alrededor de \$3.000.000, la asesoría de la estructuración de toda el área de gestión humana, ehh en esa empresa, dejarla constituida y eso, entonces así me van saliendo accesorias, consultorías ,que estoy haciendo, pero vuelvo y te digo por lo que he formado, porque ya tengo el grado de especialista y pues quiero seguir estudiando, hoy en día el estudio es extremadamente importante y Dios permita que pueda hacer la maestría que es lo próximo que yo deseo.

ESTUDIANTE

Bueno ya finalizando un poco yo quiero saber ¿cuáles son tus aspiraciones futuras como profesional?

Como profesional, bueno, eh, ahorita, lo último que estuve haciendo con ECOPETROL fue haciendo todo un proceso de gestión por competencias para la feria laboral que fue para: Barrancabermeja, Neiva ,Villavicencio ,Bucaramanga ,Medellín y acá en Bogotá, casi me engancho con ellos, pero no tenía la especialización, entonces pues yo ya tengo la especialización, si Dios lo permite me gustaría ya estabilizarme en una buena empresa, con la experiencia, los conocimientos y las habilidades que he adquirido en este tiempo de experiencia laboral y si se da una empresa seria eso y si no, seguir con mis consultarías que gracias Dios me ha ido muy bien.

ESTUDIANTE

Bueno Mauricio por ultimo quería preguntarte ¿Cómo te sentiste, que piensas acerca de esta entrevista, te pareció útil?

No claro que si me pareció muy rico, muy chévere, recuerdo cuando invitaban a personas a hablar aquí en el auditorio grande, yo iba y asistía y los escuchaba y decía” que barraquera “y algún día me visualizaba como eso y que rico porque las personas que están allá las traen por algo, por sus conocimientos y es muy rico aprender, y cuando tú me llamaste “hombre que” .chévere de mi universidad donde Salió siempre hablo de mi universidad, me gusta mucho, yo siempre digo que esta es una excelente profesión y universidad, porque pues así Salí formado y pues me siento muy bien, muy rico y que pues cuentas conmigo.

ESTUDIANTE

Si pues yo te aclaro que, en el momento de escogerte nos dieron un listado, para escoger yo vi. tu perfil maso menos y entre esas personas pues te escogí.

ENTREVISTADO

A OK muchas gracias.

ESTUDIANTE

Si para aclararte como fue y pues para agradecerte por venir acá, por tu atención y gracias por todo muy amable.

ENTREVISTADO

No a ti, listo Daniela muchas gracias a ti.

FIN DE GRABACION

SEXTA ENTREVISTA

Psicóloga Entrevistada: Pilar Mancipe

Entrevistada por: Erika Vaca Romero

Docente: Mónica Cantillo

Estudiante: bueno Pilar te vamos a hacer a continuación unas preguntas en pro de la investigación, que tienen que ver básicamente con tu formación, con tu vida laboral, con tu vida en general... entonces... eh... inicialmente queremos saber bueno como ha transcurrido y como ha sido todo el proceso de formación, y bueno inicialmente te quería preguntar... ¿tú de niña querías ser psicóloga, o sea desde siempre ese fue tu sueño o eso fue algo que cambió...?

No, bueno, te comento, para la parte de psicología yo nunca quise estudiar psicología, yo quería estudiar era trabajo social, siempre en el colegio pues yo quería estudiar, digamos que eh.. Una de las cosas que yo decía era que me gusta hablar con la gente.. eehh. Yo pertenecía a la iglesia entonces que yo era la líder que manejaba grupos, entonces yo no, yo me voy por trabajo social, entonces me presenté a la Universidad Nacional, no pasé, eeeh, pasé en la universidad allí en la ... en cual otra me presenté, bueno, en todo caso, no pasé para trabajo social, entonces, yo ya estaba desilusionada porque o era pasar en una pública porque las privadas eran muy difíciles para la economía de mis padres, entonces la privada no.. No era mi... digamos que eso lo había descartado, entonces, ehh.. Empecé a trabajar siendo asistente, ehh, haciendo tapitas en una.. Como operaria en un laboratorio yo ponía tapitas y todo, entonces hablando con la doctora Marta, me acuerdo tanto, ella me decía que yo... que ella no me veía en esa parte, pues yo era muy pilosa, que yo debería estar en otra parte, entonces empecé a recomendarme en... un laboratorio y empecé a ser digitadora, entonces empecé a lo que es digitar.. y mi tía que trabaja en la Universidad Piloto, ella me ayudó con las becas para que estudiara de noche, entonces mi tía me dijo mira... la única carrera que se asimila a trabajo social es psicología, me dijo, pues estúdiela, trabaje, luego pues usted mirará que hace, entonces yo bueno pues sí.. Voy a hacer eso entonces mi tía, fue la que me dijo bueno, usted ya está trabajando, tiene la estabilidad laboral, entonces ahora póngase a a.. Presentar pruebas en la Universidad y yo le colaboro para que le den principalmente una beca, pues me presente en la universidad y todo, luchamos pero la beca, digamos que entre comillas no se logró porque para esa época el rector, que ya estaba muy enfermito él no me alcanzó a colaborar, porque para esa época fue que se enfermó y los hijos empezaron como a tener ..Pues como que quien va a hacerse cargo de la universidad entonces la beca no se logró, pero mi tía llegó y me dijo no, usted tiene que seguir, entonces me ayudó con créditos, bueno, empezamos, y así empezamos a estudiar psicología

Profesora Mónica Cantillo: ¿ella que hace en la universidad Piloto?

Ella es la contadora si no estoy mal, ella está en la parte financiera, ella es la que maneja toda esa parte, ella se llama Luz Marina Mancipe.

Profesora Mónica Cantillo: uhmmm

Entonces ella fue la que realmente me... pues me ayudó para continuar con la carrera, incluso me ayudó a mí también y a mis hermanos para que estudiaran también..

Profesora Mónica Cantillo: en la Piloto...?

En la Piloto. Mi hermano es contador de la Piloto también..

Profesora Mónica Cantillo: ah que bueno...

Pues digamos que eso fue una ayuda mucho, porque la verdad la verdad, no se podía por el estudio, porque.. eh.. La privada era muy costosa para esa época.. Bueno, obviamente que en este momento también es muy costosa..

Estudiante: eh.. Pilar de que trata la psicología Organizacional, ya para adentrarnos más..

Bueno yo siempre he dicho que el enfoque de la psicología organizacional se enfoca más en el bienestar del trabajador, siendo que tu como. En esa parte tu tienes que velar porque el trabajo de el se encuentre bien no solamente laboralmente sino emocionalmente, un trabajador que no te colabore a ti el 100% es porque a veces tiene dificultades en la casa también entonces tú de psicólogo ya tienes que dar el apoyo, yo les digo, yo no soy la psicóloga que le va a ayudar a dar soluciones porque no.. pero es la psicóloga que va a estar ahí siempre escuchándolos, nunca les voy a buscar soluciones porque nunca las voy a tener, el que busca soluciones será la misma persona , pero uno los ayuda a orientar, el bienestar fami... eh el bienestar laboral, es decir sus actividades... como que el encuentro de que compañeros y eso, uno siempre va a estar ahí para que las actividades se puedan realizar, adicional a eso yo digo que la psicología es un apoyo mutuo que tiene que ver entre la parte empleadora como el empleador, porque es que ee.. yo digo, nosotros somos el puente, entre solucionar el conflictos, nosotros somos los puentes de que tenemos... nosotros tuvimos tanto la carga de.. de... del dueño como la carga de los empleados y hace como la unión para que no sea tan... tan difícil, como que el dar una noticia o recibir una noticia.

Estudiante: ok, eh... Pilar, ¿en qué organización estas trabajando en este momento?

Yo trabajo en HB su player, es una empresa comercializadora, lo que les decía nosotros comercializamos productos eeh de aseo, para las petroleras, comercializamos en el hospital, también en la parte de eh... todo lo que tiene que ver con transfusión de sangre y también fabrican chicharrones...

Estudiante: ¿qué puesto tienes en la organización?

Yo soy la coordinadora de recursos humanos que tiene que ver todo lo que es de eh.. no solamente de salud, eh perdón, no solamente de recursos humanos sino también lo de salud ocupacional y medio ambiente.

Profesora Mónica Cantillo: ¿Cómo ha sido tu historia de vida laboral? Saliste de la universidad y bueno.. tu antes de estar nos contabas que habías trabajado, tu primer trabajo fue en laboratorio..

En el laboratorio, ahí estuve haciendo todo lo que fue digitación y luego me pasaron a ser asistente y secretaria... ehh logre otro ascenso que fue la secretaria general de de... del laboratorio como tal. Bueno, entonces... eh... en ese laboratorio me dieron la oportunidad, pero ahí empecé a trabajar, ya en recursos humanos porque ya yo me hacía cargo de parafiscales, me hice cargo de todo lo que tiene que ver la parte administrativa de del personal, me dieron salud ocupacional, ósea que como aunque no estaba metida en eso, eh digamos que no sabía que la psicología me iba a unir con esa parte eh yo ya empecé a ver... eso desde el principio, ósea, desde el primer semestre, yo ya estaba trabajando realmente, en eso, eh... las practicas, las realice, directamente allá porque mi trabajo era ese... entonces siempre, ósea nunca me delegué, también me fui para otro laboratorio.. ehh.. De cuando pues como les comentaba yo tuve una crisis de que iba a dejar la universidad, yo no quería continuar, entonces la universidad me eh... digamos que eh.. me dijo listo, acabe el sem... ósea, vamos a cortar el semestre, no va a haber problemas, no va a haber ninguna dificultad... pero el siguiente semestre si me llamaron... que había pasado, que volviera ... ósea yo recibí apoyo de todo el mundo, y entonces ahí fue cuando tome la decisión de como que bueno, yo voy a dejar el laboratorio porque es que duré cinco años pero es que yo ya me volví la mano derecha de la gerente, yo ya estaba manejando el laboratorio, y yeso ya.. Ya como que la carga laboral era bastante, pero dije, voy a tomar un receso, empecé a hacer mi tesis de investigación también porque yo estuve en una investigación, y entonces.. Igual, nos tocaba sacar tiempo y entonces, tome la decisión de pasarme a otro laboratorio donde yo trabajaba de 6 a 2 de la tarde, entonces yo por la tarde tenía tiempo para hacer como la tesis, cuando ... estuve haciendo lo ya lo de la tesis y todo eh... pues yo dije no, pues voy a renunciar pues yo no estaba haciendo sino digitación y cositas que no tenían nada que ver entonces dije, voy a renunciar, pero pase eh.. preciso cuando mi jefe se enteró que yo había renunciado me volvió a llamar como coordinadora de recursos humanos fue la primera vez que empecé a trabajar ya como con... un cargo de jefe de recursos humanos, también empecé a trabajar en salud ocupacional, ahí también se manejaba medio ambiente, entonces también empecé a involucrarme como en esos temas, uhhh ahí dure un año y medio, realmente fue muy cortico porque llegó un nuevo gerente y pues... obviamente que trae todo su grupo, el primer grupo que tiene que salir son los administrativos y sobre todo el área de recursos humanos es muy vulnerable cuando la empresa está mal o cuando la empresa... tiene cambios al primer puesto que van siempre a cambiar es recursos humanos, mucha gente dice que si cambian a la de recursos humanos es porque algo está pasando.. y es verdad, porque tu dejas de ser el puente, entonces, si la cambiaron a ella pueden cambiar a cualquiera, entonces, pues.. Pasó ya ese proceso y pues yo me fui, luego me con se..eh digamos que yo he tenido buenas amistades entonces me pasaron a una empresa que se llama eh... Gestión integral y me enseñaron a dar capacitaciones, allí empecé a dar

capacitaciones para la EPS, pero allí el trabajo eh... cuando tu pasas por prestación de servicios el pago no es muy bueno, entonces la verdad pues no me gustó mucho, aprendí mucho porque tu conoces todo tipo de empresas, desde la empresa que es eh.. que tiene bastantes trabajadores, mil trabajadores, hasta la empresa que tiene veinte trabajadores, un trabajador pero que toca darle la capacitación porque viene por parte de la EPS, uhmm.. Digamos que eso me fortaleció en en tema porque yo era muy tímida para hablar, entonces te fortalece en el momento que tengas que manejar grupos, entonces tienes que hacer dinámicas, actividades, entonces ya empiezas como a acostumbrarte a hacer otro tipo de actividades, entonces ya... ya aprendí como a manejar grupos, luego de ahí pasé a una empresa que se llama eeh... Centro Aseo, es parecida a Casa Limpia, entonces ustedes se dan cuenta que hacen aseo en bancos y todo, es igual, entonces... pasé a ser la psicóloga de selección y pues muy querido, aprendí a seleccionar personal porque muchas veces tú dices no, yo tengo que aprender a manejar los directivos, osea, los gerentes, y la selección de ellos uhmm..Digamos que es como que si tu.. tu tienes la oportunidad de tener selecciones, aplica pruebas pero realmente quien toma la decisión es el dueño. En cambio en cargos medios o bajos, tu eres la que toma la decisión, quien entra es por ti, no hay otra persona, no hay un puente, no hay otra entrevista, entonces digamos que eso también me dio confianza al comenzar a seleccionar personal porque yo dudaba mucho, a veces en la universidad te enseñan todas las pruebas, entonces, digamos que yo no aprendí a manejar muy bien wartegg pero digamos que aquí fue donde yo comencé a aplicarlos y ya como que ya ahorita yo en un dibujito, ósea.. todo el mundo dice, ay pero usted como sabe... no es que uno sepa, ya es como que el... el entrenamiento, el rol, porque es muy distinto en la universidad que tu le apliques a 6, 7, 10 o 15 personas a que tu ya tengas que todos los días estar aplicando la prueba, mira... eh... y una de las cosas que yo digo que pues si le falta a la universidad es que le enseñe a uno que el personal no se elije por la prueba, es el cargo, el que primero va a elegir al personal, ya que.. Muchas veces la prueba me puede decir, esta persona es muy calmada, muy tranquila, entonces, pero yo la necesito en un punto donde se tiene que mover. Si... puede cumplir las pruebas, pero no el carácter no me da para que sea nuestro, pues eso tu lo adquieres es con la experiencia, con el tiempo de la selección del personal.. entonces digamos que a ese trabajo yo le agradezco fue por la... aprender a seleccionar y ahí me dieron la oportunidad de ser directora de recursos humanos, ahí sí ya... ya deje de ser una psicóloga o coordinadora y pasé a ser directora de recursos humanos, ahí aprendí bastante, pero yo tuve una dificultad con mi hija, mi hija la menor tuvo bronconeumonía, fue hospitalizada, para esa época también... ahí también aprendí a manejar las normas ISO 9000, ehh... aprendí con oshas entonces digamos que me tocó dejar a un lado.. o es mi vida personal, o... o la vida laboral, en este momento deje de trabajar, y pues me habían ascendido hacía dos meses, entonces pues... igual fue una oportunidad que perdí, pero no me arrepiento porque ahorita mi hija está bien, después de eso, eh... empecé a trabajar, mi jefe fue tan querida conmigo que mi jefe me ofreció un trabajo como visitadora domiciliaria, aprendí a hacer visitas domiciliarias, eso es algo que tampoco tu aprendes en la universidad eso lo aprendes es con el... con los procesos, me acuerdo tanto que yo la embarré con un candidato, porque lo aprobé y el candidato tenía dificultades, pero eso uno empieza a detallarlos a la medida que empiezas a visitar casas, que empiezas a darte como los tips. Ahí hice mi... digamos que

fortalecí lo que son pruebas de wartegg y machover, entonces me hice como un curso, me enseñaron también a hacer los cursos de eh... caligrafía, de eh... firma, huella... bueno, ahí me dieron muchos cursos donde también vine a aprender que a veces uno en la simple firma puede aprender bastante de la otra persona, entonces, así como me decía un compañero, es que usted parece una brujita, yo le dije es que yo no soy bruja es que ah... ah... con el tiempo ad... adquirí experiencia que digamos, eso es lo que le digo a los psicólogos, ustedes no se preocupen, a veces uno le teme a las practicas, porque las practicas, uy no terrible, no, es que... acá no voy a aprender, mira cuando tu estés en una organización aprovecha al máximo todo lo que vas a aprender y como yo digo, desde la persona que te hace el aseo, hasta el dueño tu aprendes de ambos...

Profesora Mónica Cantillo: tu primer trabajo profesional fue en el laboratorio cuando pasaste de..de... la parte... más como eh... ¿de secretariado a recursos humanos..?

Si...

Profesora Mónica Cantillo: y ahí ¿Cuánto duraste?

Año y medio

Profesora Mónica Cantillo: año y medio... luego, ahí fue cuando cambiaron el...

El gerente

Profesora Mónica Cantillo: Duraste en el otro ¿cuánto...? Más o menos cuanto has durado

Pilar: más o menos un año

Profesora Mónica Cantillo: ¿un año en cada cargo...?

No, en cada cargo, digamos que eh... un año, dos años, ahorita ya voy a cumplir tres años en esta empresa, porque a mí me gusta tener estabilidad, yo como les digo, a mí no me gusta estar rodando, y rodé un tiempo pero fue por la enfermedad de mi hija, porque... ósea, tu no... no dejé de trabajar pero si. digamos que yo estuve muy.. Muy pendiente de mi hogar, y pues ahorita yo perdí la oportunidad de quedarme como directora y yo sabía que si yo me quedaba ahí ósea a mí me iban a dejar hasta... hasta donde yo quisiera porque, imagínate manejar mil personas a nivel nacional y yo lo logré hacer, eh... la gerente decía, yo nunca creí tus capacidades y pues me arrepiento porque ahí iba a durar un año y.. y pues yo digo bueno, primero está mi hija, pero si fue una oportunidad que yo perdí al haberme quedado en esa empresa.

Profesora Mónica Cantillo: claro,

Entonces como que... ahí dicen unos... yo vario mucho, no es que varíe mucho, la circunstancia me ha hecho que haya cambiado de empleo, pues ahorita yo digo, que digamos que la experiencia que he adquirido y todo ya me da estabilidad para quedarme, e inclusive, más de uno me dice, hasta con la gente de la ARL, me dicen monte su propia empresa, tengo miedo, tengo miedo a montarla porque yo digo, yo ya tengo la capacidad de montarla, de hacer asesorías, de visitar,

tengo la capacidad pero de todos modos tengo ese miedo, ósea.. Todavía no, yo quisiera, ósea, como yo les digo a ellos déjenme, déjenme como tomar... porque por ejemplo yo ya puedo aplicar la prueba de batería, y ahorita eso por parte de las ARL es un trabajo que uno puede hacer independiente y ganar muy bien, tengo la licencia, tengo... porque me estudio yo no me he quedado quieta, ósea... no me he quedado ahí, en solamente psicología...

Profesora Mónica Cantillo: eso es bien interesante, porque tú decías al inicio que quedarse con psicología no... no

No más...

Profesora Mónica Cantillo: aunque tú te graduaste, nos contabas, ¿en qué año te graduaste?

2006

Profesora Mónica Cantillo: 2006, donde todavía el grado...

Donde todavía yo salía con especialidad, no necesitaba, como yo le dije... un día con una psicóloga, que estudió en la católica, emm... yo me he relacionado con varias psicólogas, ósea, yo he tenía... yo conozco psicólogas por los mismos estudios he tenido contacto con psicólogas y ellas me dicen, pero usted como se graduó con ese título, yo le dije no, es que la universidad para esa época, le dieron, osea el icete... el no ehh...

Estudiante: el icfes...

El icfes.. les aprobó pero, a partir de la resolución no me acuerdo, ellos dijeron, todas las universidades tienen que salir como psicólogos, no aceptan con énfasis ni nada, ya si tú lo quieres hacer haces un diplomado, haces una especialización y sales con énfasis, pero, eh... yo siempre he sido muy... muy curiosa, entonces he visto que el mercado del psicólogo en las organizaciones ya no te sirve tener solamente psicología, el mismo puesto de trabajo te hace, porque cuando tu entres a una organización, y todas las que yo he visto, te ponen es, maneja recursos humanos pero también salud ocupacional, ambiental y ahora calidad, porque la misma norma está pidiendo que integres esas normas en un solo puesto de trabajo, entonces... uhmm.. Yo en que me especialice, soy especialista en gerencia en salud ocupacional, soy de las personas que puede investigar un accidente de trabajo, porque ya cualquiera tampoco puede hacer investigaciones, cualquiera no puede asumir el cargo de firmar y presentar ante el estado una investigación o un programa de salud ocupacional, no. Yo si tengo esa... esa... esa firma porque yo... mi licencia ya es para todo, adicional a eso yo he venido haciendo cursos de clima organizacional, en la universidad te enseñan clima organizacional pero en la práctica hace que fortalezca mucho, los informes, eh... uno piensa que el informe como tal, digamos que es entregar el documento como tal y ya.. no, entrega el documento pero ponlo en práctica y a veces uno comete el error de estudiante de dejar solamente por escrito, documentado, para no hacer ese documento para la práctica, entonces, me ha tocado también como estar en ese proceso, manejo lo de salud ocupacional, me he hecho cursos en el Sena, me he hecho en la ARL y terminé ahorita, el año pasado, terminé pues especialista en gerencia de salud ocupacional, y ahorita me

gradué en bruveritas soy auditora de ISO 9000, oshas y en ambiental, en... la catorce mil uno, entonces es como que... pero es porque el mismo cargo ha venido como que, como exigiéndome que yo no me debo quedar quieta sino debo seguir estudiando, entonces yo muchas veces cuando hablo con compañeritas o psicólogas que me dicen, pero Pilar, yo que hago, yo les digo, si, terminen su carrera, pero mire en que se quiere enfocar para que siga estudiando, no se queden ahí, porque a veces uno piensa, ah ya me gradué, y listo. Ah.. y lo que yo contradigo mucho es digo, pues si nosotros somos capaces de... de estudiar, también somos capaces de pagar nuestras carreras, entonces yo digo, sean sus papis, sus mamis, tuvieron la obligación de pagarle la carrera pues ahora ustedes mismas pónganse ese... como esa chispa de pagarse la especialización o el diplomado o la maestría, porque hay gente que quisiera hacer la maestría, yo también quisiera, porque a veces las maestrías te salen bastante... por eso yo les digo sigan estudiando a las personas que estudiaron de día, yo les digo yo estudie de noche, yo fui una de las más chiquitas, pero fue fabuloso trabajar con gente de 50, 55 años y eso es lo que yo quiero, quiero tener mi edad 70, 60... pero si yo puedo seguir estudiando lo hare, a medida que mis capacidades me den y... y ese es mi consejo también para los estudiantes, sigan estudiando no esperen como que ah... ya llegue y entonces yo me voy a quedar... no, pueden seguir estudiando

Profesora Mónica Cantillo: Dónde hiciste tu especialización?

En la Jorge Tadeo Lozano...

Profesora Mónica Cantillo: en la Jorge Tadeo... ok..

Estudiante: a mí me gustaría que ya. Nos adentráramos un poquito más en tu labor como... como coordinadora de recursos humanos...

Quieres saber qué hago...

Estudiante: si, a mí me gustaría saber qué rol cumples, que haces en la organización?

Bueno, en la organización primero... te voy a desglosar así rápidamente... ósea, todos mis cargos te voy a desglosar como en recursos humanos, recursos humanos tiene selección, en la parte de selección es realizar entrevistas, aplicar pruebas, pasarle la entrevista al jefe, pero... eh.. ya cuando te dicen "listo, el candidato quedó aprobado" también darle las gracias a los candidatos que estuvieron ahí presente como en todo el proceso, entonces también como que.. Darles el agradecimiento a ellos, con una llamada, con una carta, con un correo... algo... porque es incómodo que tú estás esperando en un proceso. Cuando la persona ya está residida dentro del cargo, cómo empezar todo el proceso de inducción, capacitación, verificación de documentos, ehmmm... en este proceso yo cuando no sabía de visitas domiciliarias no lo hacía, pero ahorita yo ya... yo ya... a la empresa que entro les digo "hagamos visita domiciliaria" pues para conocer el entorno, porque a veces muchas veces las personas a veces toman como escampaderos en las empresas entonces, el entorno, se da cuenta qué es lo que esta persona quiere... entonces también como esa investigación, eh, también estar pendiente de todas sus referencias laborales, personales, como... como... que si todo lo que dijo en toda tu entrevista, en todo tu proceso, fue realmente pues la verdad, entonces uno confirma con referencias, como con toda esa verificación,

entonces que el contrato, afiliaciones, estar pendiente como de que... organizar su carpeta, y ahí ya entramos en la inducción, capacitación, y todo el proceso que se le da, pues para que ingrese a la compañía, también estas pendiente con toda la capacitación que tiene que ver con la.. con el personal, es decir, que necesidades tiene el personal antiguo y nuevo porque es que al antiguo toca reforzarle muchos temas, entonces también estar pendiente de las capacitaciones, el bienestar, el bienestar es estar pendiente de sus cumpleaños, o hacer las actividades de amor y amistad, halloween, eh.. Navidad... eh.. Despedidas, toda esta cuestión también tú la tienes que organizar, eh, no es que el área de contabilidad te dice “tienes tanto de presupuesto” a ti te dan un presupuesto, entonces, como que, contemplar todo ese presupuesto y pues a la gerencia dar informes... Clima organizacional, hacer la evaluación del clima organizacional, evaluación de desempeño, todo eso es lo que se maneja más o menos en recursos humanos, así a grandes... eh grandes rasgos. Salud ocupacional, eh... hacer el programa de salud ocupacional, porque es que ahorita como las ARL las están modificando entonces tú tienes.. que crear el programa, el reglamento interno de trabajo ergonomía, evaluación de puestos de trabajo, ahora como psicólogo te piden entonces que tu manejes batería, entonces también aplicar las pruebas de batería, para mirar cómo están las personas dentro de la compañía...

Profesora Mónica Cantillo: ¿cuáles son las pruebas de batería?

Las pruebas de batería es tu ah... ah... le aplicas a la persona... haces una entrevista, así como estamos nosotros, pero tú vas llenando, los nombres... eh, donde vive, eh... quien es su jefe, como es el comportamiento con su jefe, ósea es como hablar entorno, de todo el entorno laboral, de ahí sacan unos resultados, y empezamos como a trabajar, y toca sacar un informe, y unos resultados para trabajar con la ARL. ¿Qué se trabaja? Ahí pueden salir procesos de autocuidado, porque hay personas que no se auto cuidan... el autocuidado no es solamente de que “ven vamos a trabajar” no, sino e autocuidado es “¿tu si estas durmiendo?” “¿tu estas comiendo?” “¿Qué alimentos estas consumiendo?”... porque muchas veces la gente, eh... tiende a comer alimentos que no son sanos y engordan, y entonces hace que decaiga el trabajo. Los problemas, “tu como estas, estas casado, no estás casado, tienes hijos”, cuáles son tus proyectos, como te sientes dentro de la compañía, todo eso maneja la prueba de batería.

Profesora Mónica Cantillo: ¿y es una prueba específica?

Si es una prueba que tiene que estar...

Profesora Mónica Cantillo: ¿cómo se llama?

La prueba de la batería. Tú la manejas, tú metes al ministerio de salud, buscas la prueba de la batería y ahí... ahí te arroja...

Profesora Mónica Cantillo: ah es que estaba pensando que las baterías de pruebas, que son como...

Ah no no no no, eso lo manejas en salud ocupacional, estas pendiente de las visitas, las capacitaciones, los simulacros de evacuación, eh... el listado de emergencias, bueno, se me

pueden escapar un poconon de cosas en este momento, pero todo eso lo manejas ahí, las brigadas, estar pendiente, entonces tú también tienes... si tú vas a capacitar una brigada, imagínense, entonces también tienes que estar capacitado para eso..

Estudiante: ¿Todo eso lo manejas tú en el cargo que tienes?...

Profesora Mónica Cantillo: todo eso lo manejo...

Profesora Mónica Cantillo: la empresa... ¿Qué tantos empleados tiene?

En este momento, pues como te digo, hubo reducción de personal, que es lo que te digo, la parte incomoda de recursos humanos, es... tu das la bienvenida, pero también tu eres la última en que tu despedes al personal, tu eres la que entrega cartas, tu eres la que dice “muchas gracias por haber trabajado”, ahorita hay una nómina de 23 personas, ósea la... la reducción sigue, ósea es que las ventas no mejoran pues a causa del dólar, de.. De las ventas del petróleo, entonces, se redujo tanto que yo creo que la nómina va a quedar por ahí en 10 personas, entonces por eso, digamos que la situación sigue complicada, pero... pero bueno, tú sigues adelante, no ehmm.. aquí también se me olvidaba que en salud ocupacional también se hace investigación y se hace acompañamiento a todo lo de enfermedades laborales, entonces tú también tienes que dar un apoyo a la persona, y pues también apoyo a la empresa, porque hay personas que también se... dicen que están enfermas pero no son enfermedades, sino que uno se da cuenta que quieren seguir ahí pues, aferrados a la compañía y buscan las enfermedades... entonces tu como psicólogo tienes que también estar haciendo acompañamiento, tanto a los directivos como a esta persona, y ser una parte muy neutral, ni para un lado ni para el otro, entonces también en eso, en salud ocupacional, también se maneja la psicología.

Estudiante: como... como crees tú que influye toda esta labor que tú haces en los trabajadores, en las personas que están ahí?

Mira, te voy a decir que uno influye tanto, que en el momento que uno se tiene que salir, tu nunca te vas a imaginar que las personas... te cogen un cariño muy especial contigo, y sufren al mismo tiempo contigo cuando tú vas a salir de una compañía, lo digo, es porque yo he salido, siempre llorando, nunca salgo ahí como hay personas... “ay ya me liberé, salí, me quite un descanso” no... yo siempre salgo llorando porque yo siempre dejo una parte de mí en las empresas... y te voy a decir algo, cuando uno es bueno en su trabajo, siempre terminan llamándolo, y créeme que yo he tenido oportunidades, pues de pronto las he desperdiciado, que mis mismos jefes me llaman que vuelva, en el laboratorio por ejemplo yo volví, y el año pasado volvieron a ofrecerme el mismo cargo, que volviera a trabajar, entonces como que uno dice bueno, yo pensaba haber cerrado esta etapa y no... entonces digamos que en mi labor como psicóloga, en recursos humanos, sé que yo he sido... uhmmm digamos que no decir buena, pero si he dejado huella en cada uno de los trabajos, como que... y esta es la hora que a mí me llaman, que necesitan un favor, “no, venga Pilar, usted me puede colaborar” o yo todavía me hablo con todos mis jefes, si tú me dices si saliste en alguna empresa mal, no, yo he salido bien.

Profesora Mónica Cantillo: ¿Qué es lo específico del psicólogo organizacional, ehm... tu nos cuentas... y más como del psicólogo organizacional Piloto... ¿Qué es lo que solamente podría hacer un psicólogo organizacional en las empresas?

Yo digo que el psicólogo es el puente, es el puente, tanto para el trabajador como el empleado y por qué lo enfoco en la universidad Piloto, porque allá te enseñan es a la organización, ósea te dicen, la organización es como el bienestar, te enseñan que el psicólogo, tú le das un soporte al trabajador, pero tú no sabes que ese soporte va más allá, en la parte laboral, también se va a la vida familiar, entonces nosotros somos como ese puente ese gancho que hay entre la organización con el trabajador... y sin decirte... y yo lo puedo asegurar que también es el del... del empleador hacia su familia, ósea, que nosotros si logramos ese objetivo.

Profesora Mónica Cantillo: porque uno ve que ahora hay mucha gente de otras profesiones haciendo recursos humanos...

Si... la seguridad... por ejemplo hacemos de ingeniería industrial, pero te voy a decir algo, ellos no son el puente, ellos se vuelven mecánicos, ellos te enseñan a hacer protocolos, lo sé porque yo tengo... mira, yo he vivido y he tenido que trabajar con diferentes... eso es otra cosa, algo muy importante, el psicólogo tiene que aprender a trabajar con todas las ramas, desde el ingeniero industrial que te quita el cargo, desde el... el ingeniero de sistemas que ellos también... eh ósea, yo ahora no sé por qué creen que también pueden manejar... o el contador... son los tres cargos que tú tienes peligro en que una empresa dicen... hay perfiles que dicen, por favor no publicar psicólogos, sino contadores o industriales para el departamento de recursos humanos, ah es que se me olvidaba un pequeño detalle, nomina también se manejar, entonces nomina, liquidaciones, todo eso también lo maneja el psicólogo de recursos humanos, entonces que sucede, que entonces, ellos ya creen, ósea... ellos son como que los operarios, yo he tenido que trabajar con la contadora, que estábamos trabajando de la mano, entonces, yo hago las liquidaciones yo hago nomina, entonces con ella nos sentamos, pero ella es solamente operativa, ella no te mira, ella no es ese puente... por ejemplo yo he tenido que enfrentarme con mis jefes a decir, “yo tengo que pagar esas horas extras” porque es que ella me trabajó, ósea yo le debo, el contador dice, “ah bueno no le pago” pues listo no le paga, en cambio un psicólogo si pelea por el trabajador, en seguridad industrial te enseña a que todo es protocolo, ósea, ellos hacen muchos instructivos, se enseñaron a hacer instructivos, son muy buenos para eso, yo digo un ingeniero industrial, si yo necesito levantar calidad yo lo contrato, es muy bueno para digitar, para redactar, para todo, pero es eso, se quedan solamente en escritura, nuestra profesión no, nosotros no solamente digitamos, “oye ven siéntate conmigo, los dos empecemos a mirar y revisemos como... como son tus funciones, estás de acuerdo?” ellos no, ellos dicen, “mire a partir de ahora , es esto”, entonces... y el ingeniero de sistemas es porque eh... ellos te hacen los software y todo... entonces dicen que ya... porque ahora si tú te das cuenta las pruebas psicotécnicas, ahora todo es software, entonces ellos ya creen que conocen, pero es solamente el computador, pero ojo, no es solamente... tú tienes que aplicar las pruebas en el computador, perfecto, pero hay un intercambio con el psicólogo de “ven siéntate mira tus pruebas...” uno... no tiene que decirle los resultados, pero yo con el tiempo ya después de que tengo confianza con la persona lo siento, le digo... me dicen ay

Pilar “dime como me fue en las pruebas ya que ingrese a la compañía”. Yo le digo si claro, ven y les explico, el ingeniero de sistemas no, pero él cree que ya sabe, entonces que puede hacer ingresar a la personas por las pruebas, entonces yo les digo no... porque no intercambias, no haces un intercambio, entonces por eso yo les digo, el psicólogo organizacional de la Piloto es el puente, y he tenido que trabajar también con psicólogas, de otras eh... universidades, y ellas están enseñadas es como al proceso como ... pero no dan más allá, el psicólogo de la Piloto siempre vamos más allá como en la investigación, como que venga miremos, si tenemos que sentarnos y redactar con... no le digo... con el trabajador, es que ella le dice el paciente, porque como tienen enfoque clínico, ellas dicen, “no venga sentémonos con mi paciente” y yo les digo no él es un trabajador yo no... ósea no está enfermo, es por ejemplo conmigo... muchos que... digamos que compañeros, las personas que compartieron conmigo se quitaron ese tabú de decir, es que... el psicólogo es loco, entonces me medican y eso, yo les digo no, el que medica es el psiquiatra, y yo no soy loca, yo solamente lo escucho y además, además “venga cuénteme a ver y usted solucione sus problemas” porque es que yo solamente voy a escuchar, es mi puente, entonces digamos que... eso es lo que extrañan mucho mis compañeros en las otras empresas, dicen que yo si fui una persona que los escuchaba, así no les diera soluciones, porque yo nunca les doy soluciones, es que ellos mismos tienen que buscar los caminos, de pronto les digo hay tantas alternativas, entonces, eso es lo que nos diferencia de las carreras de psicología frente a las otras carreras que no... que creen que pueden tomar el área de recursos humanos, y me da pesar por las empresas que ponen esos perfiles, es porque no saben que están perdiendo calidad humana, porque nosotros intermediamos, las demás personas solamente harán mecánicamente lo que le conviene a la empresa, y el trabajador es el que le produce la plata a la empresa, entonces a que estamos jugando, ese es mi pensamiento y eso es lo que yo siempre he querido como que cambiar ese pensamiento entonces yo trato con las psicólogas que yo he tenido que hablar no solamente de la Piloto, sino otro, otras ramas eh.. y siempre nos sentamos y yo les digo ah es que ustedes ven al trabajador como paciente y eso no es así, porque allá les enseñan es según sus enfoques, por ejemplo la Católica es muy clínica, al igual que la Universidad del Bosque, entonces se vuelven muy... muy clínicos entonces yo les digo “ustedes deberían estar en un hospital más bien” porque no.. No en una organización, pero bueno, eso uno lo aprende es con el tiempo y con la experiencia...

Profesora Mónica Cantillo: yo quiero hacerte una pregunta... eh... precisamente cogiéndome de ahí, de lo que acabas de decir, ¿Qué es lo que más te ha disgustado, que te ha tocado hacer o que te han sugerido hacer en las organizaciones, que tú dices um um yo a eso no le jalo, o me ha tocado hacerlo pero... de esta manera...?

Bueno, el despedir a la gente, sin justa causa, pero ellos lo toman como con justa causa, cuando ha sucedido eso.. ay créeme que yo... yo soy una persona que... yo tengo malgenio y yo me pongo es a llorar, entonces yo me encierro en el baño y pues les digo realmente lo que sucede, yo me encierro en el baño, me pongo a llorar, luego me calmo, pero trato de hacerlo... ósea de despedir a la persona que no se sienta mal, porque yo digo eso no, eso no debe ser así, entonces yo tomo, eh... me baso mucho en el reglamento interno de trabajo, entonces yo busco la manera

de que a esta persona caiga en cuenta de que cometió un error y que por eso le estamos terminando el trabajo,.. ah también tienes que aprender un poquito de derecho ahora que recuerdo... jeje... si eh... eso te digo, el psicólogo tiene que aprender de todo, entonces, en este caso yo trato de guiarme por eso, pero cuando la persona ya me firma el documento y pues que ya digamos que salvo todo el reglamento y que la persona sabe, yo la llamo, y yo le doy un consuelo de que sepa que la empresa no tomo esa decisión porque fue algo injustificado o fue algo que no... no tiene digamos una posibilidad sino que digamos la misma situación hace que tengan que despedir con justa causa, porque ahorita las personas no tienen como pagar indemnizaciones, entonces ese es un rol que ahorita nos estamos enfrentando, yo creo que no solamente yo, y eso es lo que choca, lo que incomoda, pero que me ha tocado aprenderlo a manejar, lo he venido aprendiendo a manejar y pues después me toca hacer como cruela de vill, después de que estén firmados los papeles ahí si me siento con la persona y quedo bien con la persona y hago que la empresa quede bien con la persona, con eso, me ha tocado vivir despidos que si son justa causa, cuando digamos que por robo, robo de 20 millones, 30 millones, que eso si mejor dicho, que eso si antes yo les diga “venga tome su carta”, pero me ha tocado despedir gente que también eh... digamos cometen errores de la llegada tarde, me ha tocado... ósea yo he tenido que buscar los medios por donde sacar, pero porque esta persona no sienta que fue por su propio trabajo, y es por la misma situación en la empresa, porque ya no hay plata para pagar indemnizaciones, o buscar que ella misma renuncie, también aprendí... eso es lo que me incomoda de mi trabajo, que ósea, tú tienes algo muy bonito que es ayudar, pero lo otro si no..

Estudiante: eh... a mí me gustaría saber, digamos que la psicología como tal es un... todas las personas o la mayoría la estudiamos porque queremos hablar con la gente... pero hay algo muy importante y es la remuneración, digamos el aspecto económico, eh... es bien sabido que la psicología tiene su fama por no aportar muy bien económicamente a las personas, a mí me gustaría saber ¿en cuanto a eso tu cómo te sientes?

Bueno pues, en la parte de remuneración yo compartí... cuando yo estaba estudiando compartí igual que tu porque habían puestos de trabajo pagados con 700, un salario mínimo, yo decía pero por que le van a pagar eso, pero mira que yo aprendí, lo que pasa es que tú te lo ganas es primero por experiencia, ahorita todo profesional, no hables de la psicología, todo profesional, quien no tenga experiencia, tenemos que soportar un salario no adecuado, pero que uno lo puede manejar, a medida que empiezas a ascender, la mismas organizaciones son las que te dan cuanto está tu carrera, yo no estoy mal paga en este momento, yo me siento bien paga, mm inclusive eh... a mí siempre me buscaron aumentos, nunca tuve esa... yo nunca he sufrido porque sentirme mal paga, que inicie bajito si, inicie por 700, 800 mil pesos, pero por lo mismo, por lo que tú no tienes esa experiencia, ni ni esa... ahí sí como dice prueba y error, tu pruebas, cometes errores y si tu ahorita me dices “pilar tu en este cargo, has cometido errores”, claro que los he cometido, claro que he fallado, pero... pero... pero... yo digo que con mi experiencia fue que yo tengo el salario que tengo en este momento

Profesora Mónica Cantillo: y podemos saber ¿cuánto estas ganando?...

Si, yo estoy en millo... dos millones trescientos mil pesos, no me siento mal paga porque yo termine mi especialización hace un año, no he tenido que mirar de buscar, y realmente yo digo, si ahorita yo me postulo, yo me voy a postular en un salario de tres millones para arriba, y para mí no me siento mal paga para nada, siento que la carrera me dio lo que tuve... que inicié con setecientos, luego pasé a millón doscientos, luego que... cuando yo inicié en esta... en esta empresa, yo dije no, yo me vengo por millón quinientos y punto, y la jefe me dijo no Pilar es que por su experiencia y todo le voy a dar dos millones de pesos, y yo cerrada, no millón quinientos, “no que le voy a dar dos millones de pesos”, entonces como que uno dice ah, ósea la misma hoja de vida ya te habla y te dice cuanto vas a ganar, entonces yo no me siento mal remunerada, además que tengo todo, tengo un contrato indefinido, tengo prima, cesantías, tengo todo, hay personas que estando en mi lugar, haciendo las mismas actividades están por prestación de servicios, mira, mira como es la... ósea si tú tienes un contrato indefinido a un contrato de prestación de servicios, tú estás perdiendo mucha plata, entonces yo me siento bien, si no me siento para nada... y tengo un horario muy flexible, yo trabajo de lunes a jueves trabajo de 7:30 a 4:30 de la tarde, y el viernes de 7:30 a 5:30 de la tarde, no trabajo sábados, ósea, mira que a veces el dinero no compensa todo, digamos que ese tiempo libre que yo llego a mi casa, llegar temprano y todo es lo que compensa mi salario,

Profesora Mónica Cantillo: el salario emocional más...

SI, es que eso también tú tienes que buscar, de que te sirve ganarte cinco millones de pesos, si vas a vivir todo el día estresado, todo el tiempo uhm... entonces yo ya, digamos que yo también ya miro eso,, ósea, yo si digo si he de cambiar, cambiaré por un salario de tres millones, por todo lo que yo he estudiado, y esa es la otra, la misma empresa me dio el tiempo porque yo con la especialización, tenía que los viernes salir a las 3 de la tarde, nunca tuve que reponer tiempo, en el diplomado yo tenía que salir temprano media hora antes, nunca tuve que reponer tiempo, entonces como que yo digo el salario compensó, pero yo obtuve otros beneficios, entonces no digamos, en ese sentido tu como psicólogo también tienes que mirar que compensaciones tienes adicional del salario, porque hay gente se ciega mucho al salario, y es lo que yo tampoco comparto, yo les hago ver que las empresas a veces también dan otros beneficios.

Estudiante: bueno, eh, a mí me gustaría... tu hablabas de la organización, de todo el asunto de fiestas, cumpleaños, y eso... del bienestar, como crees tú que se ve el hecho que en muchas organizaciones se tiene al psicólogo para que haga eso, es decir, el psicólogo es el que organiza las fiestas, y ahí queda el rol de él...

No, ahí también te voy a decir otra cosa y te voy a contradecir, el psicólogo... por eso te digo, uno es mas allá, si a ti te tienen de eso es porque tu dejaste que eso pasara, tú tienes que ser un poquito más activo, mira... eso sí, yo hago actividades de amor y amistad, pero yo de una vez voy trabajando trabajo en equipo, que les pongo a hacer, el año pasado los puse a hacer comida, cada grupo, y los dividí, cada grupo me hace una comida, les dije “¿cómo se sintieron?”, ósea la actividad viene del amor y la amistad, pero yo le estoy trabajando otro tema, trabajo en equipo, este año por ejemplo les voy a trabajar, ósea yo les tenía... eh... esa música que ahora ponen

reguetón, y todo eso en video, para que cada grupo me sacara y se pusiera a bailar, pero tienen que buscar un líder, tienen que mirar cual es el que baila mejor para ponerlo de primeras, y eso es lo que la organización busca, entonces trabajo en equipo, liderazgo, comunicación, porque qué equipo se organiza, entonces yo hago actividades que ósea, les demuestro al gerente que si hago la actividad, pero le estoy trabajando otro tema, ahí por debajito de la mesa, entonces por eso el psicólogo es el mismo que se encarga, porque tú dices como psicóloga te pones, hágame esta actividad y tú dices ah bueno, entonces hagamos esto, esto, mira yo he aprovechado y he aprendido que la niña de servicios, la que te hace el aseo es la que mejor te dice que actividades puedes hacer y tú nunca la tomas en cuenta para eso tú piensas que ella no sabe, porque mira, la de servicios te dice, “ay no, en el área de contabilidad, eso hay un chismerío”, entonces uno que trabaja, comunicación, el chisme se corta es con comunicación asertiva, tan, tu cortas y trabajas ese tema, o te dice “ay no, los jefes están tensionados”, entonces toca hacer una recocha, ¿si me entiendes? Entonces, yo hago eso, por eso yo te decía que yo soy más que un psicólogo, yo soy un puente, porque yo escucho, y ellas van y me limpian la oficina o yo misma voy y me preparo mi tinto, pero yo voy sacando información y tu aprovechas el tiempo para saber que realmente está fallando, que debes aprovechar en esa actividad, en las fiestas de fin de año, tú dices, no pues es la despedida, la rumba, ay no pero yo ahí, yo ahí es donde más aprovecho, yo ahí es donde los pongo, digamos, por ejemplo le hago que las rifas y todo eso, yo los dirijo, pero yo los pongo a que se integren, eh... que el compañero te saque a ti, te cogí, pero tú no te hablas con el de contabilidad entonces cojo al de contabilidad y los pongo a bailar, ósea tienen que interactuar, ósea, digamos, como una jefe me dijo, “usted hace que el ambiente cambie” porque ya los pongo es a hablar, y yo donde voy, tú te puedes sentar a comer conmigo o te puedes sentar a comer con el... con no sé, con el de la otra área que no te hables, pero ustedes al final resultan hablando, entonces todo el mundo anda como pendiente del uno del otro, entonces eso trabajamos, el psicólogo no solamente tiene que hacer esas actividades, es que debe aprovechar las actividades para, pues para hacer otro tipo de cosas, una vez una... comp... pues digamos que he aprovechado unas charlas que dan en la empresa, en cámara y comercio me dieron una charla para los vendedores, y preciso van y me llaman a mí, “no Pilar es que toca montar los valores corporativos”, entonces ah.. por la parte de calidad, como manejo calidad entonces también me dicen eh... venga apóyeme en esto, aunque yo no soy directa pero yo apoyo a las áreas, es que tú en recursos humanos empiezas a apoyar a todas las áreas, porque tú ya empiezas a saber cómo las debilidades, entonces me sentaron en cámara y comercio, la instructora, y me sentó y me dijo “bueno Pilar, “¿tú qué crees que podría ser los valores?”, entonces yo dije “no, pues pertenencia” y ella me pregunta que era pertenencia, entonces yo le dije “ay no a mí no me... yo soy mala para redactar o ponerme a... a... a decir que significa”, entonces yo le dije “ay no, será que yo lo puedo hacer en frase” y me dice “si”, entonces es ponerse la camiseta, y mira que quedó así, los valores corporativos, me dijeron eh... “¿Qué es compromiso?” le dije compromiso es... me acuerdo tanto que yo le dije a esa señora, “el compromiso es lo mismo que pertenencia”, le dije así, entonces quitaron los compromisos... ósea... y yo fui evaluando y esa señora me acuerdo tanto que le dijo “uy no, no dejen salir a esta muchacha, porque esta muchacha si mejor dicho, donde está ella se pone la camiseta”, y es verdad, yo si tengo que apoyar el puesto de recepción,

yo me siento y hago recepción con ella, para que la niña se sienta cómoda, tu cuando tienes un trabajador en inducción lo mejor es que se apodere de su cargo y si yo tengo que ponerme a hacer eso, pues lo hago, a veces me molestaban que yo era el back up de todo el mundo, porque yo sabía todo, y eso es bueno, en recursos humanos es bueno que tu sepas de todo, porque si llega a haber una falencia o tú te demoras seleccionando al personal, digamos que tú puedes suplir alguna necesidad, sin que el jefe esté pensando y ahora que vamos a hacer, no es que signifique que ahora tú vas a hacer el trabajo de todo el mundo, no, es suplir como lo urgente, como sacar lo más importante, y apoyar y ya, chao, y en el momento que esté la persona, pues esa persona tiene a quien dirigirse, y no decir “ay, ahora que hago, yo no se nada” y se ponen a llorar, entonces con uno sienten ese apoyo y ese acompañamiento, entonces uno termina siendo, digamos que el apoyo de todo el mundo.

Profesora Mónica Cantillo: como te ven, no a ti, a los psicólogos organizacionales, la gente que está alrededor, los compañeros de trabajo, y aun gente afuera, por ejemplo la misma familia... como...

Bueno, acá en la familia yo les prohíbo que me digan psicóloga, que yo no soy psicóloga de nadie, el primer error del psicólogo es su ética de meterse con la familia, entonces a mí me dicen “ay necesito un apoyo” con mucho gusto yo le miro que psicólogo les va a ayudar porque yo no, yo cero familia, eh, eso sí lo aprendí en la universidad, la ética de un psicólogo es nada familiar, nada de amigos, cuando a mí me buscan para que yo les haga asesoría, yo les digo no, primero yo no soy ni clínica ni educativa, nada, les digo, si quieren yo les recomiendo, yo soy organizacional, a mi díganme todo de organizaciones y yo les ayudo, uhmmm... en el trabajo, quité los paradigmas del psicólogo porque todo el mundo cree que uno es el sapo, perdón la expresión, nosotros somos el sapo, el que le lleva las cosas al jefe y que el jefe... entonces que... es el lambón, que está con el jefecito, ese es el paradigma que ellos tienen, cuando yo llego a las organizaciones... que me ha pasado a mí, es una experiencia mía, yo digo, yo he quitado ese paradigma, ellos saben que yo soy más apoyo de ellos, pero también de los jefes, y yo soy el... vuelvo y digo, el puente, no opino, ni doy para un lado ni para el otro, si algo no me gusta yo lo digo, si tengo que expresarlo con ley, lo digo, en ambas partes, si tengo que escuchar a mi trabajador yo los escucho, a veces me cuentan de su vida personal, yo los escucho, pero no les voy a dar solución, porque yo les digo “yo no estudie para eso”, entonces yo los derivo para diferentes ramas que hay, entonces digamos que ahorita, si tú me preguntas por lo que ven en mi familia, yo digo, mi familia nadie dice que yo soy psicóloga, no, no les hago nada, en la organización dicen que yo soy psicóloga, pero que yo les ayudo a guiar mas no les voy a ayudar ni a ubicar ni nada, entonces, eso es lo que la universidad te enseña, porque eso si lo aprendí en la universidad, entonces, uhm, mis compañeros dicen que yo... yo termino siendo un apoyo para ellos, entonces, me encariño mucho con la gente, desde el cargo más bajo, hasta el cargo más alto, hasta los mensajeros me dicen “no Pilar, usted tiene un carisma para que yo me pueda desahogar acá”, si tienen problemas con el jefe van y recurren a mi antes de ir al jefe, y eso es nuestro trabajo, entonces, yo creo que he cumplido esas expectativas.

Estudiante: bueno, en cuanto a expectativas, me gustaría saber un poco de tus metas a futuro, ¿Qué es lo que quieres hacer a largo, mediano o corto plazo?

Bueno, en parte de estudio, yo digo, que ya voy a parar, porque ya... voy a estudiar, pero por ejemplo talleres, seminarios, y eso... pero ya en una universidad no me hallo, ya... ya cumplí mi ciclo, eh, me hubiera gustado hacer la maestría en psicología... no en psicología sino en... toda la parte organizacional, ósea enfocarme más... pero que sucedió, que la misma universidad ya me brindó ese título, porque yo lo que pude ver es que estamos viendo lo mismo que la universidad me brindó, no voy a perder mi plata... en especializaciones, ya estudie lo que tenía que hacer, voy a hacer de pronto estudios de actualizaciones o algo así, y si voy a estudiar inglés, porque esa es otra, si quieres un buen estudio, estudia inglés pero antes de entrar a la universidad, ya a esta edad mía, uno ya como que no... para mí ya volver a aprender otro idioma es como complicadito.

Profesora Mónica Cantillo: ¿Qué edad tienes?

34

Profesora Mónica Cantillo: no pero todavía estas muy joven

No sí, joven, pero la cuestión es que no, ya... no me hallo en un aula de clase aprendiendo otro idioma, es como difícil... yo le dije a mi esposo, no ya yo voy a parar, de pronto que el seminario, porque eso si te llegan de la ARL, te llegan de cámara y comercio, te llega de las EPS, te llegan del fondo de pensiones, a ti como psicólogo te llega bastante eso, información, inclusive, yo estoy en el colegio colombiano de Psicología, ahí me llega información, de seminarios, eso si los haré, pero ya, ya pararé en eso, por ejemplo me hice la actualización del Wartegg en 16 campos, dije bueno, si sale otra, la haré, lo de auditor interno también hare las actualizaciones correspondientes, pero ya... ya volverme a una universidad o algo así, no, yo ya, creo que ya cumplí mi ciclo, voy a parar ahí... y dos, también por la economía de mis hijas, tengo que luchar es por la universidad de mis hijas, además que yo... en cuatro años ya me sale la niña para la universidad, entonces, no... no se puede, o una ola dos, pero no se puede... en cuanto a lo laboral, vamos a montar una empresa con mi esposo, el va a meterse en toda la parte de construcción y yo voy a estar en toda la parte administrativa, ahh... se me olvidaba, esa es otra ventaja que te da la Universidad Piloto de Colombia, que tú te puedes ubicar no solamente en recursos humanos, puedes apoyar distintas áreas, entonces digamos que lo que queremos con él es que yo me proyecte toda la parte administrativa, yo me hago cargo de toda la parte de iniciativa de la propiedad de la empresa, obviamente que yo le dije que nada de horarios ni nada, yo puedo llegar a la hora que yo quiera... jijee... entonces mi esposo... él es ingeniero civil, especialista en gerencia de proyectos de la Universidad Piloto, entonces como que él quiere... es montar la empresa de construcción, y yo lo apoyaré. Entonces... ese es mi futuro empresarial...

Profesora Mónica Cantillo: y te... te ves más adelante después de la empresa en algo que... en algo de psicología, ósea dices, como terminará... como quisiera yo estar después de que me jubile, te ves en algo psicológico o no lo has pensado...

No lo he pensado, pero entonces la gente si me dice que haga asesorías... inclusive, hay una persona de la ARL que me dice que me ayuda, es que... ahí sí como yo digo, uno mismo es el que se crea su fama, así como el cuento, crea fama y échate a dormir, me han dicho que soy buena en asesorías, en recursos humanos, en bienestar, en todo... porque eh... ósea, el mismo asesor a medida que uno empieza a trabajar con ellos, ellos se dan cuenta de la capacidad que uno tiene, entonces él me dice “yo te voy a recomendar todas las empresas que ahorita me pidan asesoría o algo, yo te voy a dar”... él me dice que me... y yo soy la que tengo como algo... de miedo y no quiero, entonces como que estoy en ese proceso de pensar, pero si... y no solamente él, hay varias personas que me dicen “usted ya está capacitada para ser independiente, usted no debería estar cumpliendo órdenes”, entonces vamos a esperar a ver qué se puede.

Estudiante: hay algo que se me pasó por alto y yo quería pues preguntarte, eh... tu llevas diez años desde que saliste de estudiar, en esos diez años, incluso desde que empezaste la carrera, ¿cómo tú crees que ha cambiado la psicología organizacional?

Todo, todo ha cambiado, ósea si tú te quedas en un solo punto, te consume el mundo, eh... no solamente en la carrera, pues obviamente tiene que cambiar el pensum, tiene que cambiar todo, hasta el panorama que tienes, eh... si tú me dices, Pilar, si tú te devuelves al pasado, hay muchos cambios, claro que los hay, hay bastante, ya tu no manejas el mismo contrato, que antiguamente eran contratos fijos, ahorita se maneja contrato indefinido, y hay una gran diferencia, es que es más fácil despedir a alguien indefinido que un fijo, es que el fijo, si tú no estás pendiente de estar pasando la carta en el momento que es pues, la empresa tiene que pagar indefinido o no, si tú lo tienes que sacar pues pagas un salario, y listo, no necesitas... pero el fijo es por tres meses entonces, si tú me preguntas, ha cambiado muchísimo, la misma selección, antiguamente tu manejabas que las pruebas, que conteste el cuestionario, ahorita todo es sistemático... éntrate al password, bueno... al sistema y presenta unas pruebas o fácil te mando un link y contéstame las pruebas, entonces todo ha cambiado, ósea... nada va a ser igual, y si tú de aquí a diez años me vuelves a entrevistar, yo te diré “no todo el mundo cambió, entonces ahora no se... será virtual, no se”... yo aprendí a hacer entrevistas por skype, y ¿Cuándo yo hacía entrevistas por skype? Nunca, en la universidad no te enseñan, oye tú tienes que hacer entrevistas virtuales o telefónicamente, porque yo en movistar, entre a trabajar en movistar en centro de aseo, en movistar yo tenía q contratar las personas, pero yo llegaba, llamaba al personal y decía “bueno, pepita, te voy a hacer una entrevista por teléfono” y tú tienes que aprender a distinguir la voz mentirosa del teléfono a una voz normal, entonces tienes que tomar como esas intuiciones, entonces tú tienes que aprender, entonces, si ha cambiado un montón, como va a cambiar todo.

Profesora Mónica Cantillo: bueno, yo creo que ya tenemos bastante, información y ya vamos como la hora, no queremos tampoco pasarnos del tiempo, pero muchas gracias, enseguida tengamos los resultados te los pasaremos, te lo contaremos... este semestre, ellas hacen un informe de avance, y el otro escriben, entonces el otro semestre, ya te pasaremos los resultados

Pilar: no, no hay problema, gracias a ustedes.

FIN DE LA GRABACIÓN

